

Füzetünket a EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ
Nemzeti Pályainformációs Központ
6721 Szeged
Bocskai u. 10-12.
www.npk.hu

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

Tartalomjegyzék

A lett oktatási rendszer bemutatása.....	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Lettorszában.....	9
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	12
A foglalkoztatás szabályozása.....	16
Munkajog.....	18
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	27
Társadalombiztosítás.....	29

A lett oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

2004-ben Lettorszáiban 872 981, 29 évesnél fiatalabb élt (a lakosság 37,6%-a). Az általános oktatásban részt vevők száma (7-19 éves kor) a 2003/2004-es tanulmányi évben 327 358 volt. Ugyanebben az évben Lettorszáiban 260 612 tanuló vett részt a kötelező alapoktatás rendszerében. 324 532 tanuló vagy az összes tanuló 99,1%-a állami fenntartású iskolába járt, ezeket az intézményeket központi vagy önkormányzati hatóságok finanszírozták. 2826 tanuló vagy az összes tanuló 0,9 %-a járt magániskolába.

Az oktatás hivatalos nyelve az állami fenntartású iskolákban a lett. Egyéb nemzetiségek képviselői azonban más nyelveken is tanulhatnak: a kisebbségi oktatási programokat végrehajtó magániskolákban vagy állami iskolákban. A 2003/2004-es tanulmányi évben az általános oktatás iskoláiban a tanulók 29,7 %-a más nyelveken tanult.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Az oktatás közigazgatási ellenőrzése három szinten szerveződik – országos, önkormányzati és intézményi szinten. Országos szinten a fő döntéshozó testületek a *Saeima* (Parlament), a Kormány és az Oktatási és Tudományos Minisztérium. A Minisztérium a fő oktatáspolitikai döntéshozó intézmény. A Minisztérium állítja ki a teljes körű oktatási intézmények alapításához nélkülözhetetlen engedélyeket, meghatározza az oktatási normákat, dönt a pedagógusképzés tartalmáról és eljárásairól. A Mezőgazdasági, a Népjóléti és a Kulturális Minisztérium ugyancsak alapíthat oktatási és képzési intézményeket, és felügyelheti ezek igazgatását és finanszírozását. Az állami intézményekben dolgozó oktatók bérét az állami költségvetésből fedezik.

A helyi hatóságok (az illetékes minisztériummal együttműködve) rendelkezhetnek oktatási intézmények alapításáról, átszervezéséről és bezárásáról, ennek során azonban kötelesek tiszteletben tartani az oktatási törvényeket. A városok és kerületek tartoznak felelősséggel a gyermekintézményekért, az általános iskolákért, az alsó- és felsőfokú középiskolákért, kivéve a közvetlenül a központi kormányzat által működtetett oktatási és képzési, illetve a magántulajdonban levő intézményeket.

Az oktatási intézmények a munka szervezését, a belső rendeletek megalkotását, az oktató és technikai személyzet kinevezését és a feladatok meghatározását, valamint erőforrásaik felhasználását illetően viszonylag önállóak. Az Oktatási és Tudományos Minisztérium közvetlen felelősséggel tartozik az iskolák felügyeletéért.

3. Iskolai előkészítő oktatás

A 7 évesnél fiatalabb gyermekek iskolai előkészítő oktatása része az általános oktatásnak. Az iskolai előkészítő oktatás az 5-6 évesek részére kötelező. A 2003/2004-es tanulmányi évben a 7 évesnél fiatalabb gyermekek 72%-a részt vett lett, lengyel, orosz vagy ukrán nyelvű iskolai előkészítő programokban.

Az oktatási programokat különböző gyermekintézmények valósítják meg (*pirmsskolas izglītības iestāde – iskola előkészítő oktatási intézmény / pirmsskolas izglītības konsultatīvais centrs- iskola előkészítő oktatási tanácsadási központ / pirmsskolas izglītības grupas pie skolām – iskolákon belüli iskola előkészítő oktatási csoportok*), valamint a család az iskolai

előkészítő oktatás önkormányzati alapítású tanácsadó központjainak módszertani támogatásával.

Léteznek állami fenntartású iskolai előkészítő intézmények és magánintézmények. Az állam intézményekben a szülőknek hozzá kell járniuk az étkezési és működtetési költségekhez, de az oktatási szolgáltatások ingyenesek. A magánintézményekben a díj fedezi a program összes költségét, kivéve az öt- és hatéves gyermekeket oktató pedagógusok bérét.

4. Kötelező nappali oktatás

<i>Pamatizglītība</i> (alapoktatás mint egységes struktúra; vagy általános (ISCED 1) vagy alsó fokú középiskolai oktatás (ISCED 2))	1-9. osztály, 7/16 éves korban
---	--------------------------------

Az alapoktatásban való részvétel 18 éves korig kötelező.

Az alapoktatás programjait az alábbi oktatási intézményekben valósítják meg:

- *Sākumskolas* (alapoktatási első lépcsője, ISCED 1)
- *Pamatskolas* (teljes alapoktatás, ISCED 1 + ISCED 2);
- *Vidusskolas* (teljes alapoktatás, ISCED 1 + ISCED 2); ezek az intézmények nem csak alapoktatással, hanem középiskolai oktatással is foglalkoznak.

A befejezetlen alapoktatást egyes szakiskolákban is be lehet fejezni.

Felvételi követelmények

Miután a gyermek betölti 7. életévét, a szülők beírathatják a gyermeket az általuk választott iskolába. Mindenki jogosult azonban arra, hogy a lakóhelyéhez legközelebbi iskolába írassa be gyermekét. Az állami fenntartású iskolákban az oktatás minden tanuló számára ingyenes. A kötelező oktatásban az állami fenntartású intézmények felvételi vizsgákat nem szervezhetnek.

Az iskolai nap / hét / év hossza

A tanulmányi év hossza az alapoktatásban 34 tanulmányi hét az 1. osztályban, 35 hét a 2–8. és 37 hét a 9. osztályban. Egy hét öt naptól áll. Egy iskolai tanulmányi nap nem lehet hosszabb, mint:

- 5 óra az 1 – 3. osztályban;
- 6 óra a 4 – 5. osztályban;
- 7 óra a 6 – 7. osztályban;
- 8 óra a 8 – 9. osztályban.

(Egy óra időtartama az 1. osztályban 35 perc és 40 vagy 45 perc a 2–9. osztályban).

Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

A 2003/2004-es tanulmányi évben 9,6 volt az egy tanárra jutó tanulók száma. Az osztálylétszám a törvényi szabályozás értelmében legalább 8, legfeljebb 34 fő. Az osztályok azonos korú gyermekekből szerveződnek. Az általános iskola első négy évében minden tantárgyat egy tanár oktat, kivéve a szakosított tevékenységeket. Az 5–9. osztályban az egyes tantárgyakat szaktanárok vagy szakemberek oktatják.

A tanterv összeállítása és tartalma

A tanterv az ország egész területén egységes. Minden tantárgy kötelező és minden tanuló számára egységes, kivéve az idegen nyelvek vagy a zene intenzívebb oktatásával foglalkozó intézményeket. Az iskolák lehetővé tehetik, hogy a tanulók bizonyos szaktárgyakra szakosodjanak.

A tanárok szabadon választhatnak oktatási módszereket és tankönyveket az Oktatási és Tudományos Minisztérium által jóváhagyott jegyzékből. A Minisztérium által ajánlott tankönyveket közpénzből lehet megvásárolni.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése.

A tanárok folyamatosan értékelik a tanulók tudását, ehhez egy 1–10 pontból álló skálát alkalmaznak vagy érdemjegy nélkül értékelnek. Az 1–3. osztályban nincsenek osztályzatok. A tanulók szülei egy rövid szóbeli és írásbeli értékelő jelentést kapnak a tanulók előmeneteléről, amelyben a tanár kitér többek között a tudás gyarapodására, a képességek fejlődésére, a tanuló hozzáállására és az osztály munkájában való részvételére. A 4. osztályban ugyancsak nincsenek osztályzatok, kivéve a matematikát, az anyanyelvet és a kisebbségi tanulóknál a lett nyelvet.

Az 5–9. osztályban a tanulók eredményeit etikából, állampolgári ismeretekből és egészségügyi oktatásból „megfelelt” vagy „nem megfelelt” minősítéssel értékelik.

A tanulmányi nehézségekkel küzdő tanulók évet ismételhetnek vagy további segítséget vehetnek igénybe a felzárkóztató osztályokban. A kötelező oktatás végén a tanulóknak az Oktatási és Tudományos Minisztérium által meghatározott vizsgákat kell tenniük. Azok a tanulók, akik értékelést kaptak minden tantárgyból, megfeleltek az állami felméréseken és vizsgákon, kapnak egy bizonyítványt a kötelező oktatás elvégzéséről és egy osztályzatokat tartalmazó lapot. Az alsó fokú szakközépiskolák a kötelező oktatás elvégzését igazoló bizonyítvány mellett egy szakképzettséget igazoló bizonyítványt is kapnak.

5. Felső-középiszkolai és felsőoktatási képzés

Az oktatás-képzés típusai

<i>Vispārējā vidējā izglītība</i> (általános középiskolai oktatás (ISCED 3))	10–12. osztály, 16–19 éves korban
<i>Profesionālā vidējā izglītība</i> (szakközépiskolai oktatás (ISCED 3))	16–19/20 éves korban

A középiskolai oktatás az alábbi intézményekben szerveződik:

- *vidusskolas / ģimnāzijas* (általános középiskolai oktatás; vagy felsőfokú középiskolai oktatás (ISCED 3).
- *arodvidusskolas / arodģimnāzijas / tehnikumi* (szakközépiskolai oktatás; vagy felsőfokú szakközépiskolai oktatás (ISCED 3).

Felvételi követelmények

Az összes középiskolában szükség van a kötelező oktatás elvégzését igazoló bizonyítványra. A tanulók szabadon jelentkezhetnek az általuk kiválasztott iskolába. Minden iskola saját maga

határozza meg felvételi követelményeit, ezeket azonban minden esetben az állami oktatási normák alapján kell kimunkálni. Az állami fenntartású középiskolák ingyenesek.

A tanterv összeállítása és tartalma

Az általános középiskolai és szakközépiskolai oktatás tanterve az ország egész területén egységes. A tanulók szabadon választhatnak az egyes tantárgyi csoportokat kiemelt óraszámú oktató intézmények különböző programjai közül. Az Oktatási és Sportminisztérium nyolc tantárgyat ír elő kötelező jelleggel, ezeket minden tanuló számára egységesek: lett nyelv és irodalom, matematika, első és második idegen nyelv, történelem, sport, ICT és a közgazdaságtan alapjai. (A nem lett tannyelvű iskolákban az egyik idegen nyelv kiváltható a kisebbség nyelvének és irodalmának oktatásával.) A szakiskolákban az általános és szakmai tárgyak aránya iskolatípusonként változik.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az általános középiskolai oktatásban a tanulók tudásának értékelése egy tízpontos skála alapján történik. A tanulók a középiskola befejezését követően központi vizsgákat tesznek. Létrehozták a vizsgák megszervezésének és az eredmények értékelésének központosított rendszerét. Azok a tanulók, akik minden tantárgyból megkapták az értékelést, illetve megfelelték a felméréseken és a vizsgákon, kapnak egy bizonyítványt a középiskola elvégzéséről, és jelentkezhetnek felsőoktatási intézményekbe. A szakoktatás befejezését követően a hallgatók megkapják a megfelelő szakmai bizonyítványokat (I–III. szint).

6. Felsőoktatás

Intézmény- és programtípusok

Lettországban léteznek egyetemi és nem egyetemi jellegű felsőoktatási intézmények (*augstskola / universitāte / institūts / akadēmija / koledža*).

Miközben a nem egyetemi jellegű intézmények csak szakmai képzési programokat működtetnek, az egyetemek gyakran általános elméleti és szakmai programokat is kínálnak.

Az elméleti oktatási programok időtartama három vagy négy év a baccalaureusi fokozatnál, egy vagy két év a Master fokozatnál; a doktori fokozat megszerzéséhez három-négy év tudományos tevékenység szükséges.

A szakirányú felsőoktatás két szintből tevődik össze – a szakirányú felsőoktatás első szintjéből (főiskolai programok) és a szakirányú felsőoktatás második szintjéből. A szakirányú felsőoktatás első szintjének képzési programjai lehetővé teszik a IV. szintnek megfelelő szakképzettség megszerzését; ezek a főiskolai programok elsősorban a munkaerőpiac számára képeznek programokat. A főiskolai programok időtartama kettő vagy három év.

A második szint szakirányú felsőoktatási programjainak célja az V. szint szakképzettségeinek megszerzése (egy szakember legmagasabb szakképzettsége, amely tervezési és kutatási tevékenységekre vonatkozó lehetőségeket kínál az adott területen). Ezeknek a programoknak az időtartama legalább négy év.

Felvétel

Minden felsőoktatási intézményben felvételi követelmény egy középiskolai végzettség. A felsőoktatási intézmények egy vagy több felvételi vizsgát, felmérést szervezhetnek, illetve versenyt hirdethetnek a középiskolai bizonyítványok alapján, különös tekintettel a kiválasztott programhoz kapcsolódó tantárgyakra. A felvételi vizsgákra vonatkozó normák megegyeznek a középiskolai oktatásban érvényesített normákkal. A kormány dönt az állami fenntartású intézményekben az állami költségvetésből finanszírozott helyek számáról. A hallgatók és más jogi vagy természetes személyek tandíjat fizetnek, amennyiben a helyet nem állami költségvetésből finanszírozzák. A hallgatók hiteleket vehetnek fel a tandíj finanszírozására.

Végzettségi szintek

Egy állam által akkreditált tanulmányi programmal összhangban a felsőoktatás intézményeiben az alábbi szakképzettségeket lehet megszerezni:

- 1) Elméleti oktatás az alábbi megszerezhető fokozatokkal:
 - a) baccalaureus (akadémikus fokozat)
 - b) master (akadémikus fokozat)
 - c) doktor (tudományos fokozat)
- 2) Negyedik és ötödik szintű szakképzettség és az alábbi szakmai fokozatok:
 - a) baccalaureus
 - b) master

7. Különleges igények

Napjainkban a fogyatékkal és segítségre szoruló gyermekek többsége speciális iskolákba vagy általános iskolák speciális osztályaiba jár. A speciális oktatás struktúrája ezekben az iskolákban nagymértékben követi a rendes oktatását. A 2003/2004-es tanulmányi évben a tanulók 3 %-a járt speciális iskolákba vagy osztályokba.

8. Tanárok

Az általános oktatásban dolgozó összes tanárnak el kell végezni a tanárképző felsőoktatási intézményt (amely lehetővé teszi akadémikus fokozat vagy szakmai diploma megszerzését) és meg kell szereznie az oktatás adott szintjének megfelelő szakképzettséget. A nem szakmai középiskolai oktatásban dolgozó tanárok egyetemi végzettséggel és egy megfelelő tanári végzettséggel rendelkeznek.

Az általános és középiskolai oktatásban dolgozó tanároknak rendelkezniük kell továbbá a tantárgynak vagy a képzésnek megfelelő szakirányú tanári végzettséggel. Az ISCED 2. szintű programokat kínáló szakiskolai oktatóknak legalább szakközépiskolai és tanári végzettséggel kell rendelkezniük. A speciális oktatást igénylő gyermekekkel dolgozó tanárokkal szemben követelmény a felsőfokú pedagógiai végzettség és a speciális oktatás adott irányának megfelelő tanári képesítés.

Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák

Általános reformok

A tanári keresetek reformja 2000-ben indult és napjainkban is tart. A pedagógusbérek – a pedagógusok keresetének rendezésére elfogadott menetrenddel összhangban – több lépcsőben

emelkednek. Egy képesítéssel rendelkező tanár minimális keresete 28-50%-kal emelkedett (a tényleges mérték függ a különböző befolyásoló tényezőktől, például a szolgálati időtől, a végzettségtől stb.) 2000 és 2004 között.

Iskolai előkészítő intézmények

2004-ben folytatódott az öt- és hatéves gyermekek kötelező általános iskolai felkészítésére vonatkozó rendelet végrehajtása. Számos tanári segédlet és ajánlás készült el a pedagógiai folyamat szervezéséről az iskolai előkészítő oktatásban.

Általános és középiskolai oktatás

Jelentős erőfeszítések történtek a kétnyelvű oktatás bevezetésére. Minden kisebbségi oktatási intézmény végrehajtja az oktatási alapprogramokat; itt az oktatás tartalmának meghatározott részét két nyelven oktatják (négy, mintaként használható modell létezik). Az európai törvényben eszközölt módosításokkal összhangban a 2004/2005-ös tanulmányi évtől változtatásokra került sor a kisebbségi középiskolákban is; a tantárgyak 60%-át lett nyelven, 40%-át kisebbségi nyelven oktatják. Az iskola önállóan dönthet arról, mely tantárgyakat oktatják kisebbségi nyelven.

Lettországban az elmúlt néhány évben az általános középiskolai oktatás rendszerére vonatkozó központi vizsgarendszer bevezetése jelentette a legnagyobb feladatot. 2004-től az összes felsőoktatási intézmény kötelessé vált a központi vizsgák eredményei alapján dönteni a jelentkezők felvételéről.

Felsőoktatás

A felsőoktatási programok megfelelő minősége, versenyképessége és fejlesztése érdekében a közös európai felsőoktatási térben, valamint az igényeknek megfelelő felsőoktatás megteremtése érdekében elfogadták a felsőoktatás finanszírozási rendszerének fejlesztésére vonatkozó 2003/2005-ös évi tervet. Fő feladatai a fiatalabbak bevonása a tanulmányi munkába a tanulmányi költségek optimális felhasználása érdekében, hitelfelvétel lehetőségének megteremtése és a különböző nemzetközi tevékenységekben való részvétel.

A felsőoktatás új normáinak bevezetése 2003-ban folytatódott. A szabványok meghatározták az általános célkitűzéseket, a tantervet, a hallgatók értékelését és a felsőoktatási végzettség minősítését.

A szakképzettségek nemzetközi elfogadása érdekében 2003-ban az Oktatási és Tudományos Minisztérium elkészítette a szabályozott szakmákról és a szakképzettségek kölcsönös elfogadásáról szóló, 2001-ben elfogadott törvény módosításainak tervezetét. A módosítások megteremtik a személyek szabad mozgásának előfeltételeit az Európai Unióban.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Lettorszáiban

Munkavállalási és tartózkodási engedélyek

A külföldi személynek lett munkáltatóval kötött munka-, vagy szolgáltatási szerződés aláírásakor rendelkeznie kell munkavállalási engedéllyel, vagy valamelyik lettországi vállalat aláírási joggal felruházott tisztségviselőjeként kell nyilvántartásban szerepelnie.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a hozzá munkavállalási engedély kiadása tárgyában benyújtott kérelmeket 10 napon belül elbírálja. A munkáltatónak illetékbélyeget kell vásárolnia, melynek értékét egyedileg állapítják meg, de nem lehet kevesebb a havi minimálbérnél (kb. 114,9 EUR) és nem lehet több a minimálbér hússzorosánál. Az igazgatótanácsi tagok, igazgatók és más felsőszintű vezetők mentesülnek az illetékbélyeg vásárlása alól. A pályázó képesítésének meg kell felelnie a társaságnál általa betöltendő állás, ill. munkakör követelményeinek. A munkavállalási engedélyt általában egy évre adják meg, a későbbi meghosszabbítás lehetőségével.

Tartózkodási engedély nélkül a külföldiek félévente legfeljebb 90 napig tartózkodhatnak Lettorszáiban. Tartózkodási engedélyt többféle címen lehet kapni, – ezen jogcímek egyike a Lettorszáiban végzendő munka. A tartózkodási engedély e címen történő megszerzése érdekében előbb a munkavállalási engedélyt kell megszerezni. A munkavállalási engedély megszerzését követően negatív TBC-vizsgálati eredménnyel és fényképekkel kiegészített kérelmet kell benyújtani. Amennyiben a külföldi személy olyan ország állampolgára, amellyel Lettországnak nincs vízummentességi megállapodása, akkor további dokumentumokat is mellékelni kell, mint az egészségügyi vizsgálat eredményét, büntetlen előélet igazolását, a lettországi tartózkodás tényét és lettországi jövedelemforrás meglétét igazoló iratokat. A kérelmet be lehet adni a külföldön működő lett (nagy)követségre, vagy a lettországi Állampolgári és Migrációs Ügyek Hivatalához.

A tartózkodási engedély iránti kérelmet 30 napon belül elbírálják. Sürgősségi elbírálási igény esetén 40 – 90 LVL (azaz, 70 – 158 €) fizetendő 10 napos ügyintézésért, illetve 140 LVL (246 €) az ötnapos ügyintézésért,- az első hat hónap tekintetében,- valamint 10 LVL (18 €) az engedély minden további hathónapos időszakkal történő meghosszabbításáért. A tartózkodási engedélyt rendszerint egy évre adják meg, a későbbi meghosszabbítás lehetőségével. A Lettorszáiban tartózkodó külföldi állampolgár házastársának saját tartózkodási engedéllyel kell rendelkeznie.

Diplomák és más iskolai végzettségek egyenértékűségének elismerése

A külföldön kiadott egyetemi diplomák és más felsőoktatási végzettségi fokozatok elismerhetőségének vizsgálatát az Akadémiai Információs Központ végzi, a kérdéses diploma vagy más bizonyítvány birtokosának, a munkáltatónak vagy szakmai szervezetnek a kérésére.

Lakhatási lehetőség keresése

Lettország városi lakosságának többsége társasházakban lakik, míg a vidéki lakosság zömében a saját családi házában. Lettorszáiban fokozódik a saját ház vásárlásának vagy építésének a tendenciája. Bárki felkérheti a helyi önkormányzatot alkalmas lakóhely megkeresésére, bár ez a fővárosban és a nagyobb városokban nehéz feladatnak bizonyulhat. A lakás, vagy családi ház bérlésére, vagy megvásárlására vonatkozó információkat a helyi és

regionális terjesztésű napilapokban, az ingatlanközvetítő ügynökségektől és az Interneten érdemes keresni. Rigában viszonylag drágábbak a lakások és a családi házak, mint vidéken.

Jövedelmek és a megélhetési költségek

Más európai országokhoz képest Lettorszáiban messze alacsonyabb az életszínvonal, és az átlagfizetés sem versenyképes. A 2004 szeptember időszakban az átlagos bruttó havi fizetés 212 LVL (304 Euró) volt, a júliustól szeptemberig tartó időszakban a nettó fizetés 151 LVL (216 Euró). A 2004 júliustól szeptemberig az állami szektorban (civil szervezetek nélkül) dolgozók átlagos bruttó havi fizetése 242 LVL (347 Euró) volt, melynek nettó megfelelője 172 LVL az azonos időszakban.

2004 októberében az egy főre jutó megélhetési költség 100,10 LVL (143,8 Euró), míg 2003-ban az átlagos havi TB-ellátás 35,38 LVL, a havi átlagos nyugdíj pedig 2002-ben 64,34 LVL (92,4 Euró) volt.

Vásárlás

Lettorszáiban az élelmiszerüzletek általában 8 és 19 óra között tartanak nyitva (szombaton és vasárnap is), míg a szupermarketek 7 és 22 óra között vagy napi 24 órában. Az élelmiszerüzletekben 22 óra után nem árusítanak alkoholt.

Az iparcikk üzletek általában 10 és 18/19 óra között vannak nyitva. A Lettorszáiban elsősorban Rigában, a fővárosban és a nagyobb városokban létesült bevásárló központok egész héten (hétfvégen is) este 10 óráig tartanak nyitva. Sok iparcikk üzlet viszont szombaton csak délutáni 2, vagy 3 óráig fogad vásárlókat és vasárnap zárva tartanak.

Lakásviszonyok

A lettországi városi lakosság többsége lakótelepi lakásban lakik, míg a vidéki lakosság zöme saját családi házban. Kialakulóban van a saját családi ház vásárlásának és építésének tendenciája. A fővárosban viszonylag magasabbak a megélhetési költségek, mint vidéken. Rigában például egy kétszobás összkomfortos lakás átlagos lakbére 100-200 LVL, és ebbe rendszerint még nem számítanak be a rezsiköltségek (gáz, villany). A lakbér összege a lakás elhelyezkedésétől is függ, azaz, a lakás a belvárosi kerületek valamelyikében, vagy kijjebb található. Általában 1-3 havi kaució letételét is szokták kérni. A félreértések és komplikációk elkerülése érdekében célszerű bérleti szerződést kötni.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2003 első felében egy lettországi öröklakás átlagos ára 6.527 LVL, azaz 126 LVL/m² volt. Ugyanazt az öröklakást Rigában 11.856 LVL-ért (221 LVL/m²), Jurmalában 11.321 LVL-ért (198 LVL/m²) és Jelgavában 6.002 LVL-ért (110 LVL/m²) lehetett megvásárolni. Más városokban és vidéki körzetekben az öröklakások ára erősen függött a Rigához való közelségtől és a közlekedési feltételektől. Az ár ritkán haladta meg a 3000 LVL-t (50 LVL/m²), kivéve a rigai és az ogrei térség területét, valamint olyan városokat, mint Daugavpils, Ventspils, Cesis, Bauska, Talsi, vagy Tukums.

A lakás vagy családi ház bérletére vagy vásárlására vonatkozó információk a helyi napilapokban, ingatlanügynökségeknél, valamint az Interneten található meg.

Kulturális és társadalmi élet

A lettországi lakosság több mint fele lett, míg kb. 30%-a orosz. Bár a hivatalos nyelv a lett, ezt nem mindenki beszéli tökéletesen, sok olyan ember sem, akik Lettorszáiban született és

nőtt fel. Jelenleg a lett lakosság zöme beszél oroszul, vagy legalábbis megérti e nyelvet. Sok fiatal beszél már másik nyelvet is, elsősorban az orosz, vagy a németet.

Ha valaki lett emberekkel beszél, először zárkóztaknak, szűkszavúaknak és néha talán még kissé barátságtalanoknak is találhatja őket, de ha már jobban összeismerkedtek, számos pozitív tulajdonságuk is megnyilvánul. Az orosz származásúak sokkal inkább lobbanékonyaknak, emocionálisaknak tűnnek.

Lettország kicsiny, de szép ország, számos turisztikai vonzerővel rendelkező hellyel: a Balti-tenger partjai például homokos-kavicsos fővennyel csábítanak, de az országban érdemes ellátogatni a Gauja Nemzeti Parkba, amit sokszor „Kis Svájc-ként” emlegetnek, és számos természeti tájhoz és ősi kulturális műemlékhez.

Riga, a főváros Lettország kulturális központjának tekinthető, ahol nagy számban koncentrálódnak a tudományos, kulturális és szabadidős létesítmények és a kulturális események, múzeumok, kiállítások, a színházi és opera előadások széles választékából lehet választani. Sok más városban is található színház, valamint kulturális központok és társaságok, mint pl. a Daugavpilsben nagyon aktív tevékenységet kifejtő lengyel kulturális társaság. A koncertek, fesztiválok és irodalmi események látogatása népszerű időtöltésnek számít Lettorszában. Az angol nyelven megjelenő „Lett Irodalom” című folyóirat például a lett irodalmat népszerűsíti a külföldiek körében. Ez a kiadvány lett klasszikusok műveiből vett részletek idegen nyelvű fordításait közli, más, kortárs írók művei és egyéb információk mellett.

A sport (pl. jégkori, kosárlabda, biatlon és bobszánkózás) nagyon népszerű Lettorszában. Lettország összes nagyvárosában (Riga, Daugavpils, Liepaja és Ventspils) található jégpályák, sportpályák és vidéken még számos más sport és szórakozási lehetőség is kínálkozik.

Estéenként és hétvégeken a kávéházak, éjszakai klubok és diszkók nagy számban várják a látogatókat szerte Lettorszában.

Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

Általános tudnivalók

A munkáltató és a munkavállaló jogállását, jogait és kötelezettségeit, valamint a munkaviszony többi szempontját a Munka Törvénykönyve szabályozza. A külföldi állampolgárokkal létesített munkaviszony feltételeit a lett jogszabályok és a Lettország és egyes országok között létrejött kétoldalú megállapodások határozzák meg.

A munkaerő alkalmazására valamint a munkavédelmi feltételekre nézve több jogszabály is tartalmaz rendelkezéseket, így a munkafelügyeletről, a kollektív szerződésekről, a munkavédelemről, a munkáltatói szervezetekről és ezek szakmai szövetségeiről szóló törvények.

A jelenlegi munkaerőpiac

Lettországban a munka- és keresőképes lakosság teljes létszáma 1,3 millió fő. A rendelkezésre álló munkaerő-állomány koncentrációja Rigában (a fővárosban) és a nagyobb lett városokban (Daugavpils, Liepaja és Jelgava) található. A teljes munkaerőpiacon belül az álláskereső munkanélküliek aránya átlagosan 7,8%, ezen belül Rigában 2,8%, Daugavpils-ban 12,2%, Liepajában 10,2% és Jelgavában 8,4 %. A munkanélküliek aránya a 15 – 25 éves korcsoportban a legmagasabb (16,5%), a legkisebb arány (8%) a 25-35 éves korcsoportban alakult ki.

A lett álláskeresők lelkes és motivált munkaerőként jellemezhetők. A munkával való megelégedettség magas szintje segít a munka termelékenységének emelésében és a munkahelyi konfliktusok és a sztrájkok megelőzésében.

Foglalkoztatási helyzet

2003 harmadik negyedében a 15 – 64 éves életkorúak csoportjában a foglalkoztatási arány 56,5% volt, ezen belül a férfiak, illetve a nők esetében 61,5%, ill. 52,2 %. Ugyanebben az időszakban a foglalkoztatottak teljes állományából 19,3% dolgozott az iparban és energiaiparban, 17,8% az üzleti életben, vagy a vendéglátóiparban (szállodákban és éttermekben), 13,8% pedig a mezőgazdaságban vagy a halászatban. Az alapvető foglalkozási ágak szerinti bontást tekintve, a 15 – 64 éves életkorúak csoportjába tartozó foglalkoztatottak 15,3%-a volt szakmunkás és kereskedő, 14,2% dolgozott valamilyen szolgáltató ágazatban és a kereskedelemben, 13,8% volt szakképzetlen munkás, 12,4% volt szabad foglalkozású, 11,4% volt gép és berendezéskezelő és szerelő, 10,7% volt vezető értelmiségi, 9% tartozott a jogszabályalkotók, menedzserek és vezető állami tisztségviselők csoportjába, 8% volt szakképzett mezőgazdasági és halászati szakértő, végül 5,2% dolgozott „fehér-galléros” munkásként (laborban, stb.).

2003 harmadik negyedében a 15 – 64 éves életkorúak csoportjában a foglalkoztatottak teljes állományából 87,2% volt alkalmazott, 5,6% önálló vállalkozó és 3,5% volt kereset nélküli, a többi családtagnak otthon, a házimunkában segítő hozzátartozó. A 15 és 64 év közötti korúak csoportjában a munkaviszonyban lévők 9,2%-a dolgozott részidőben.

A Rigai, Vidzeme-i és Zemgale-i régióban az alkalmazásban lévők mintegy 61 – 64%-a tartozott a 15 és 64 év közötti korúak csoportjába. A foglalkoztatás aránya kisebb volt a Kurzeme-i és a Latgale-i régióban (57,7%, illetve 52,0%).

(Az információk a lettországi KSH által az ILO módszereinek megfelelően végzett munkaerő-piaci felmérés adataiból származnak.)

Munkaerő

2003 harmadik negyedében a 15 és 64 év közötti korúak csoportjában 1.027.000 fő állt alkalmazásban. A rendelkezésre álló munkaerő 20%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel, 67% gimnáziumi, technikumi, vagy szakközépiskolai bizonyítvánnyal és 13%-uk csak általános iskolai, vagy ennél alacsonyabb szintű képzéssel.

Munkanélküliek

A munkaerő-piaci felmérések szerint 2003 harmadik negyedében a munkanélküliek aránya (azaz az álláskeresők száma a keresőképes lakosság teljes létszámához képest) a 15 és 64 év közötti korúak csoportjában 11% volt, ezen belül a férfiak, illetve nők esetében 11,9 %, illetve 10,0 %. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat tájékoztatása szerint viszont a munkanélküli segélyre bejelentkezettek átlagos aránya (azaz, az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál regisztrált munkanélküliek aránya a keresőképes lakosság teljes létszámához képest) 8,5% volt.

A munkanélküliek aránya régióként jelentős értékben eltérő. A munkaerő-piaci felmérési adatok a munkanélküliek aránya a Rigai, Vidzeme-i és Zemgale-i régióban 10,4% és 11,3% között változott 2002-ben. A Kurzeme-i a Latgale-i régióban ennél magasabb volt az arány (12,7 %).

A munkaerő-piaci felmérési adatok azt jelzik, hogy 2003 harmadik negyedében a 15 – 24 éves életkorúak csoportjában az álláskeresőknek a keresőképes lakosság teljes létszámához viszonyított aránya 19,6 % volt, míg az idősebb generáció esetében (55 – 64 év) 6,5%-on állapodott meg. A munkaerő-piaci felmérési adatok szerint 2003 harmadik negyedében a 15 és 64 év közötti korúak csoportjában 65,9% már több mint egy éve nem talált munkát.

Az új szakemberek munkaerőkínálata

Lettország munkaerőpiacán komoly számban jelennek meg az új, intellektuálisan magasan képzett szakemberek. Lettorszában az egyetemi hallgatóknak a teljes lakossághoz viszonyított aránya (4,3%) az egyik legmagasabb érték Európában, és olyan balti-térségi országokat is maga mögé utasít, mint Svédország és Németország, és a térségben csak Finnország előzi meg (4,4%). Az egyetemekre beiratkozottak éves átlagos száma 1995 óta átlagosan 18 %-kal nőtt.

Jelenleg az értelmiségiek munkaerő-piacára beáramló új szakemberek elsősorban a vállalatirányítási és gazdasági, a jogi és kommunikációs állásokba igyekeznek, de a tendenciák már azt mutatják, hogy a közeljövőben a műszaki pályalehetőségek lesznek a legnépszerűbbek a fiatal szakemberek között. A jelenleg legkeresettebb műszaki szakterületek a gépész- és villamosmérnöki pálya, valamint az elektronikai és számítástechnikai állások.

A jövőben is fontos marad az új szakemberek képzése, akik majd bekapcsolódhatnak az új gazdasági modellek fejlesztésébe és megvalósításába. Hangsúlyt kell helyezni a számítógépezés alap- és felsőfokú elsajátítására, - 2001-ben az embereknek már mintegy 18 %-a tanult számítógépes ismereteket az 1.-9. osztályokban, illetve a 10-12. osztályokba járók 90 %-a. Az idegen nyelvek elsajátítása is már az iskolákban kezdődik, - az iskoláskorúak 90,7 %-a tanul angolul.

Ezen felül, az általános- és középiskolák valamint az egyetemek nemzetközileg is elismert tanterve garantálja a felsőoktatásban tanuló hallgatók majdani szakértelmét. A legnagyobb lettországi egyetemeken a műszaki tárgyak tanterve hasonló a Pittsburgh, Stockholm vagy Helsinki egyetemeken alkalmazottakhoz.

Béreköltségek

A lett munkaerő ára csak csekély részét teszi ki annak, amit a fejlett nyugati országokban meg kell fizetni. Hasonló végzettség és képesítés esetén a lett mérnök bére csak 30%-a annak, amit az USA-ban fizetnek a mérnököknek. A TB- és egyéb juttatások szintje is jóval alacsonyabb. A béreköltségek évi 5%-os növekedése ellenére úgy tűnik, hogy Lettország olcsó munkaerő miatti gazdasági vonzerőben jelentkező előnye még legalább 10 évig érvényesülni fog.

Adók és munkaügyi járulékok

Személyi jövedelemadó fizetésére kötelezettek a belföldi adófizetők (illetve a belföldön élők), a külföldi adófizetők (illetve nem belföldön élők) és a vállalatok tulajdonosai, beleértve a halászati és mezőgazdasági vállalkozásokat, illetve mindenkit, akinek adóköteles jövedelme keletkezett a tárgyi adóévben. A halászati és mezőgazdasági vállalkozások akkor fizetnek jövedelemadót, ha nem kötelesek társasági nyereségadót fizetni.

A jövedelemadó a kereső foglalkozásból, nyugdíjból és üzleti tevékenységekből, valamint más jövedelemforrásokból származó jövedelem. A fő adókulcs 25%, és 10%. Adót vetnek ki a nem belföldön élők részére kifizetett osztalékokra. Számos jövedelem-típus mentes az adó alól, mint pl. az állami költségvetés terhére kifizetett (vissza nem térítendő) juttatások, az alapítványoktól, vagy nemzetközi oktatási, vagy együttműködési programoktól kapott (vissza nem térítendő) juttatások, az állami költségvetés által teljesített kártérítések és ellátások, a munkaképtelenségi vagy rokkantsági és más címen adott juttatások. A belföldiek számos engedményben részesülnek, mint pl. az adómentes jövedelmi sáv, a hozzátartozók és más hozzátartozók után kapott engedmények.

A TB-járulékokat és a személyi jövedelemadót a munkavállalók béréből, valamint az önálló vállalkozók jövedelméből kell kifizetni. Mind az alkalmazottak, mint az önálló vállalkozók TB-járulékot kötelesek fizetni, melynek mértéke a következő:

- 35,09% az összes típusú TB-járulékot fizetni tartozó személyek után. Ebből a munkáltató, illetve a dolgozó 26,09%-ot, illetve 9%-ot fizet;
- 28,56%: állami nyugdíjat élvező, vagy az I., illetve II. fogyatékosági kategóriába sorolt személyek esetében. Ez a mérték 21,24%, illetve 7,32% szerint oszlik meg a munkáltató és a munkavállaló között;
- 35%: a Lettorszában külföldi adófizetők által alkalmazott személyek után;
- 28,47%: a Lettorszában külföldi adófizetők által alkalmazott személyek és azok, akik állami nyugdíjat élveznek, vagy az I., illetve II. fogyatékosági kategóriába vannak sorolva;
- 8,52%: a Lettorszában külföldi adófizetők által alkalmazott külföldiek után;
- 32,27%: önálló vállalkozók;
- 28,47%: az állami nyugdíjat élvező, vagy az I., illetve II. fogyatékosági kategóriába sorolt korábbi önálló vállalkozók;
- 30,86%: adófizetőkként nyilvántartott ingatlanforgalmazó menedzserek.

A TB fizeti az állami nyugdíjakat, a munkanélküli segélyeket, a munkahelyi balesetek és foglalkozásköri megbetegedések alapján járó juttatásokat. Ezen túlmenően, a TB fizeti a fogyatékoság esetén járó juttatásokat, a táppénzt és az anyasági ellátásokat.

A TB-járulékokat havi gyakorisággal kell befizetni. Társasági nyereségadó fizetésére kötelezettek a belföldi gazdasági társaságok és az állami vagy önkormányzati finanszírozású, üzleti-gazdasági tevékenységekből jövedelmet szerző testületek. Társasági nyereségadó fizetésére ezen kívül kötelezettek a külföldi vállalatok, gazdasági társaságok, fizikai személyek és más, állandó lettországi lakóhellyel nem rendelkező személyek, valamint az állandó lettországi telephellyel nem rendelkező, de tartósan Lettországra működő kirendeltségek. A társasági nyereségadó kulcsa 2003 végéig 19%, 2004-től 15%. Az állandó lakhellyel vagy telephellyel nem rendelkezők jövedelemadójának legalacsonyabb kulcsa 5%.

A foglalkoztatás szabályozása

Szakszervezetek

A munkavállalók jogosultak szakmai, ágazati, területi, vagy más szempont alapján szervezett szakszervezetbe lépni. A szakszervezetekre vonatkozó általános irányelveket a szakszervezetekről szóló törvény határozza meg. A munkaviszony munkáltató által kezdeményezett megszüntetéséhez a szakszervezetnek is hozzá kell járulnia, kivéve, ha az elbocsátásra a vállalat felszámolása, fegyelmi intézkedések, a próbaidő sikertelensége, stb. miatt kerül sor. Jelenleg a szakszervezetek a munkaerő mintegy 17%-át fogják át, és elsősorban az olyan ágazatokban jöttek létre, mint az oktatás, egészségügy, tömegközlekedés, stb. Más, fejlett országokkal összehasonlítva a lett szakszervezetek befolyása csekély, különösen a termelő és szolgáltató ágazatokban, ezért csak ritkán kerül sor sztrájkokra vagy munkaügyi vitákra.

A munkavállalók érdekképviselete

A munkavállalók saját maguk, vagy képviselőik közvetítésével védhetik szociális, gazdasági, vagy szakmai érdekeiket. A munkavállalók képviselőiként az alábbiak léphetnek fel:

- egy hivatalosan bejegyzett szakszervezet vagy annak meghatalmazott képviselője,
- a munkavállalók által megválasztott és meghatalmazott képviselők.

Meghatalmazott képviselőket csak a legalább öt főt foglalkoztató szervezeteknél lehet megválasztani. Kötelességei részeként a munkavállalók képviselője az alábbiakat teheti:

- információkat kér a munkáltatótól a vállalat pénzügyi helyzetéről és szociális ügyeiről;
- időben kér információkat és konzultál a munkáltatóval, mielőtt az meghozna bármilyen, a munkavállalók érdekeit érintő döntést, különösen akkor, ha a munkáltató elé terjesztett javaslatok jelentős befolyást gyakorolnak a bérekre, a munkakörülményekre és a vállalaton belüli foglalkoztatási helyzetre. A 'konzultáció' kifejezés jogi meghatározása: a munkavállalók képviselői és a munkáltató közötti megállapodás létrehozása céljából folytatott eszmecsere és párbeszéd;
- részt vehet a bérekkel, munkakörülményekkel és munkafeltételekkel és a vállalaton belüli szervezési ügyekkel, valamint a munkavédelmi és munkaegészségügyi helyzettel kapcsolatos döntések meghozatalában.

Munkaügyi viták, sztrájkok

A vállalatok, intézmények, szervezetek, vagy vállalati részlegek dolgozói jogosultak sztrájkot kezdeményezni gazdasági és szakmai érdekeik védelme érdekében. A sztrájkjog érvényesítése az utolsó eszköz a dolgozók kezében, ha a sztrájk-helyzet kialakulását megelőzően tartott megbeszéléseken nem sikerült a helyzet rendezését vagy valamilyen megállapodást elérni.

Ha a vállalat, intézmény, szervezet, vagy vállalati részleg dolgozói jogosan vitatnak valamit, akkor a szakszervezetnek, a munkavállalóknak, vagy meghatalmazott képviselőiknek írásban kell követeléseiket a munkáltatóhoz benyújtani. Ha a munkáltató elutasítja a szakszervezet, vagy a munkavállalók követeléseit, akkor a két fél sztrájkot megelőző tárgyalásokat kezd, melyek során írásba foglalják a dolgozók követeléseit, felkínált feltételeiket és javaslataikat. Ezt követően visszajelzést kapnak felvetéseikre és javaslataikra, s ennek alapján döntenek és érnek el megegyezést.

Ha azonban a munkáltatók nem teljesítik kötelezettségeiket és a munkaügyi vita megoldatlan marad, akkor a szakszervezet, vagy a munkavállalók sztrájkba léphetnek.

Tilos sztrájkba lépniük a következőknek: bírák, ügyészek, rendőrtisztek, tűzoltók, határőrök, állambiztonsági hatóságok alkalmazottai, börtönőrök és a fegyveres erők tagjai.

Bérek és fizetések

A szokásos munkaidő korlátai között végzett munka ellenében fizetendő bér nem lehet kevesebb, mint a lett jogszabályok szerint az adott időszakra fizetendő minimálbér összege. 2004 januárjában a minimálbér összege 80 LVL (kb. 114,9 €) volt. A béreket általában havonta két részletben fizetik ki, de a munkáltató és a dolgozó közös megállapodással havi egyszeri fizetési időpontban is megegyezhet.

Javadalmazás

A javadalmazás a munkavállaló részére munkája ellenértékéért teljesített kifizetés, amely történhet fizetés formájában, vagy más módon teljesített kifizetésben, a vonatkozó törvényeknek és rendelkezéseknek, valamint a munkaszerződésben foglaltaknak megfelelően, a prémiumokkal és a munkával kapcsolatos más típusú jutalmakkal és juttatásokkal együtt.

A ténylegesen fizetett minimálbér nem lehet kevesebb az országosan meghatározott minimálbérnél, ami jelenleg 80 LVL (114,9 Euró)

Munkajog

Munkaszerződések

A munkaviszony az írásba foglalt munkaszerződés aláírásával veszi kezdetét. A munkáltató lett állampolgárokkal és Lettorszáiban állandó tartózkodási hellyel rendelkező külföldiekkel hozhat létre munkaviszonyt. Az alkalmazott több munkáltatónál is aláírhat munkaszerződést, hacsak ez nem ütközik jogszabályba, kollektív szerződés, vagy a felek között létrejött megállapodás rendelkezéseibe.

Munkaszerződést Lettorszáiban állandó tartózkodási hellyel rendelkező külföldi állampolgárral, vagy hontalan személlyel is alá lehet írni, feltéve, amennyiben az illető rendelkezik lettországi tartózkodásra feljogosító engedéllyel, vagy üzleti célú vízummal.

Munkaszerződések megkötése

A munkáltató és a dolgozó közötti munkakapcsolatot a lett Munkaügyi Törvényben (*Darba Likums*) előírt szabályok alapján megkötött munkaszerződés önti hivatalos keretbe. Az írásos munkaszerződésbe az alábbi információkat kell belefoglalni: az alkalmazott neve, személyi azonosító száma és lakcíme; a munkáltató személy vagy gazdasági társaság neve, cégjegyzék száma és címe; a munkaviszony kezdő dátuma, időtartama (ha határozott időre szóló munkaszerződést kötnek), a munkavégzés helye, a próbaidő hossza, az alkalmazott beosztása, a beosztással járó feladatok és kötelezettségek általános leírása, a bérezés feltételei, a munkaidő (napi/heti munkaórák száma), az éves fizetett szabadságnapok száma és a felmondási idő hossza.

A munkaszerződés két példányban készül, egy példányt kap a munkáltató, egyet a munkavállaló.

A munkaszerződés véglegesnek tekintendő, miután a munkáltató és az alkalmazott megállapodtak a beosztással járó feladatokkal, kötelezettségekkel és a bérezéssel kapcsolatban. Ez vonatkozik az írásba nem foglalt szerződésekre is. Miután mind a munkavállaló, mind a munkáltató aláírta a munkaszerződést, hivatalosan nyilvántartásba kell venni.

A jelenlegi munkaügyi törvény alapvetően úgy került megszerkesztésre, hogy a felek lehetőleg meghatározatlan időre szóló munkaszerződést írjanak alá. Határozott időre szóló munkaszerződést csak meghatározott feladatra szóló, rövid idejű foglalkoztatás feltételeinek rögzítésére lehet kötni, a munkaügyi törvényben és egyedi minisztertanácsi rendeletekben meghatározott módon.

A munkavállalónak a munkakör betöltésére való alkalmasságának megítélésére szolgáló próbaidőként legfeljebb három hónapot lehet kikötni. Nem köthető ki próbaidő 18 év alatti munkavállalók esetében.

Próbaidő

A munkaszerződésben három hónapot meg nem haladó próbaidőt lehet kikötni. Ha a próbaidő lejártát követően is meghagyják a dolgozót a munkakörében, ez a tény a próbaidő sikeres letöltését jelenti, és a munkaszerződést a szokásos okokra hivatkozva már csak a vonatkozó jogszabályokban foglaltaknak megfelelően lehet megszüntetni.

Munkaszerződések módosításai

A munkaszerződést három esetben lehet módosítani, akkor is csak a munkáltató és a munkavállaló közös megállapodásával.

A munkáltató legalább egy hónapos felmondási idő kikötésével és írásban szüntetheti meg a munkaviszonyt, leszögezve, hogy a munkaviszony hivatalosan akkor kerül megszüntetésre, ha a munkavállaló nem hajlandó folytatni a munkát a munkáltató által a munkaszerződésben javasolt módosításoknak megfelelően.

Helye van a felmondásnak, ha kifogásolható a munkavállaló munkahelyi magatartása, vagy szaktudása, vagy ha igazgatási, szervezeti, műszaki, vagy más jellegű változtatásokat hajtanak végre a gazdasági társaságnál.

Ha a munkavállaló megítélése szerint méltánytalan és igazolhatatlan a munkaviszony munkáltató általi megszüntetése, akkor joga van bírósághoz beadott keresetben kérni a megszüntetés megsemmisítését. Írásos orvosi nyilatkozat bemutatása esetén a munkáltató köteles a terhes munkavállalót tovább foglalkoztatni, olyan munkaidő beosztásban és olyan munkafeltételek mellett, melyekkel a minimumra csökkenthetők a munkavédelmi vagy egészségügyi kockázatok. Mindezeket a feltételeket a gyermek megszületését követő egy évig be kell tartani.

A munkaviszony időtartama

Munkaszerződést alá lehet írni határozatlan vagy határozott vagy egy meghatározott feladat elvégzéséhez szükséges időtartamra. A már harmadik alkalommal megújított határozott időtartamú munkaszerződést – az alkalmazott kérésére – határozatlan időtartamra kötött megállapodásnak kell tekinteni.

A munkaviszony megszűnése

Lettorszában a férfiak 62 éves korukban vonulhatnak nyugdíjba. A nők jelenleg 59 és fél éves korukban válnak nyugdíj-jogosulttá, de ez az életkori határ 2004. július 1-től kezdődően évente hat hónappal kitolódott és 2008. július 1-től kezdődően a nők is már csak 62 éves korukban vonulhatnak nyugdíjba.

A munkavállalónak tisztában kell lennie azzal, hogy munkaviszonyát csak a munkaügyi törvény (*Darba likums*) rendelkezéseinek megfelelően lehet megszüntetni, azaz közös megállapodással, vagy a határozott időre szóló munkaszerződés végén, egy harmadik fél kérésére, vagy a (magánvállalkozó) munkáltató halála esetén, vagy ha bármelyik fél hivatalosan kezdeményezi a felmondást.

Az alkalmazottnak legalább egyhónapos felmondási idő megjelölésével kell jeleznie a munkaszerződés megszüntetésére irányuló szándékát, bár a munkáltató és a munkavállaló közösen megegyezhetnek a munkaviszony korábbi időpontban történő megszüntetésében is. A munkáltató által kezdeményezett felmondás körülményeit és feltételeit a lettországi munkaügyi törvény határozza meg. A munkáltató felmondhat az alkalmazott ésszerűtlen munkahelyi magatartása miatt, e körbe értve a munka közben tanúsított helytelen magatartást, a munkáltató munkavállalóba vetett bizalmának megrendülését, valamint a munkavédelmi és munkaegészségügyi rendelkezések súlyos megsértését. Felmondásra adhat okot az is, ha a munkavállaló alkohol, kábítószer, vagy más, hasonló befolyásoltságot eredményező szer hatása alatt állva jelentkezik munkára.

A munkavállalót el lehet bocsátani, ha nem rendelkezik a megkövetelt szaktudással, vagy képességekkel, vagy ha egészségi állapota miatt képtelen a munka elvégzésére, mely esetben egyhónapos írásbeli felmondásnak van helye.

A létszámcsökkentés, vagy a társaság felszámolása a társaságon belül végrehajtott igazgatási, szervezeti, műszaki, vagy más jellegű változtatásnak minősül. A munkáltató ilyen esetekben is egyhónapos felmondással élhet és a munkavállaló részére egyhavi fizetésnek megfelelő összegű végkielégítést kell fizetnie.

A munkáltató nem mondhat fel az alkalmazottnak, ha az várandós, illetve nemrég szült, vagy ha az illető nyilvántartott fogyatékkal él. Az olyan munkavállalót, aki szakszervezeti tag a szakszervezet egyetértése nélkül nem lehet elbocsátani. Ilyen egyetértést, illetve hozzájárulást nem kell kikérni, ha a munkaviszony megszüntetésére az alkalmazott próbaideje alatt kerül sor, ha az alkalmazott alkohol, drogok, vagy más, kábító hatású szerek hatása alatt állva jelentkezik munkára, ha egy korábbi alkalmazottat helyeznek vissza a korábbi munkakörébe, illetve ha a társaságot felszámolják.

Ha a munkáltató jelzi a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát, akkor a munkavállalónak módot kell adni, hogy más állás után nézzen, feltéve, hogy ezt írásban kéri. Erre csak a munkaviszony következő okokra való hivatkozással történő megszüntetése esetén van mód: az alkalmazott nem rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettséggel vagy szakértelemmel, vagy betegsége miatt képtelen a munkáját elvégezni, ha egy korábbi alkalmazottat helyeznek vissza a korábbi munkakörébe, illetve ha létszámleépítésre, vagy a társaság felszámolására kerül sor.

A munkaviszony utolsó napján a munkáltatónak ki kell fizetnie a munkavállaló részére járó összes illetményt és járandóságot és kérésére – ajánlólevelet kell kiadnia. A referencia levélben fel kell tüntetni olyan részleteket, mint az alkalmazott munkaviszonyának időtartama, feladat- és munkaköre, a helyette befizetett kötelező TB-járulékok és adóelőlegek összege.

A munkavállalónak joga van bíróságnál fellebbezni elbocsátása ellen, legkésőbb a felmondás közlésének napjától számított egy hónapon belül. Jogvita és per esetén a munkáltatónak kell bizonyítania a felmondás jogalapját, és hogy nem követett el szerződésszegést. Jogainak sérelme esetén az alkalmazottnak joga van bírósághoz fordulni és – legkésőbb egy hónapon belül – kérni munkaviszonya helyreállítását. A munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem sérült a munkavállalónak a munka folytatásához fűződő joga.

A bíróság alaptalan elbocsátás miatt indított munkaügyi perben a munkavállaló számára kedvező döntés esetén, a munkavállaló jogosult megkapni a kényszerű távolléte idejére járó járandóságait, vagy - indokolatlan áthelyezés esetén – a bér, vagy fizetés összegének különbségét, amennyiben időközben egy rosszabbul fizetett munkakörben volt kénytelen dolgozni.

A munkaszerződés megszüntetése

Munkaszerződést meg lehet szüntetni bizonyos nyilvánvaló és konfliktust nem okozó esetekben, pl. kölcsönös megállapodással, halál esetén, a szerződés érvényének megszűnése esetén, katonai, vagy kormányhivatali munkakörbe lépéskor, nyugdíjba vonulás esetén, stb.

Ezen felül, a törvény három esetben engedi az alkalmazott elbocsátását:

- kollektív elbocsátás (pl. a cég felszámolása esetén)

- objektív okok (pl. létszám leépítés, munkakörre való alkalmatlanság, stb. esetén)
- fegyelmi okok (pl. a dolgozó alkoholos befolyásoltság alatt jelenik meg a munkahelyen)

Több esetben be kell tartani bizonyos felmondási időt, és térítést kell az elbocsátott dolgozónak fizetni (például létszám leépítés esetén 30 nap a felmondási idő és egy havi átlagfizetésnek megfelelő összeg fizetendő végkielégítésként).

Az alkalmazott a szándékolt dátumot egy naptári hónappal megelőzően, a munkáltatóhoz benyújtott írásos felmondással szüntetheti meg egyoldalúan a munkaviszonyt. Az átmeneti munkaképtelenség ideje nem számít be a felmondási időbe. A munkáltató és a dolgozó közös megállapodásával a munkaszerződés hatálya a hivatalos felmondási idő leteltét megelőzően is bármikor megszüntethető.

Munkaerő felvétele

Lettorszában a munka vagy állás keresésének legnépszerűbb módja: a személyes ismeretség, az újsághirdetések böngészése, a rádióban, munkaközvetítő irodákban és társaságoknál, vagy az Interneten megtalálható információk közötti válogatás.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat a Jóléti Minisztérium felügyelete alá tartozó állami intézmény, melynek feladata a munkanélküliség csökkenésére és a munkanélküliek támogatására vonatkozó állami politika megvalósítása.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat

- az ország összes részére kiterjedő, 28 regionális hivatalból álló hálózatot működtet, amely tevékenységeit a szolgáltatásokat felhasználók száma és a kínált szolgáltatások típusai szerint végzi.
- szolgáltatásokat, tanácsadást és segítségnyújtást teljesít az állami és helyi hatóságok, civil szervezetek, valamint természetes és jogi személyek részére, a munkanélküliek számának csökkentésével és a munkanélküliek és álláskeresők erőfeszítéseinek támogatásával összefüggő ügyekben.
- havi kiadványban (*Darbdiēna* – Munkanap) és a saját honlapján (www.nva.lv) közli a legfrissebb állásinformációkat az álláskeresőkkel, munkanélküliekkel, munkáltatókkal és más érdekelt felekkel.
- tájékoztatást tud adni a Lettorszában egy hónapnál hosszabb ideje betöltetlen állásokról. Ezeket az álláslehetőségeket rendszeresen közzéteszik a *Latvijas Avīze (Lettországi Napilap)* című napilapban.
- kirendeltségei nyilvántartják a megüresedett állásokat, és adatbázisuk alapján segítenek a munkáltatóknak a megfelelő dolgozók kiválasztásában.

Nem kell regisztráltatnia magát annak, aki csak információt akar a megüresedett állásokról. Annak kell nyilvántartásba vétenie magát, aki elvesztette az állását, nem talál másik munkahelyet, és munkanélküli segílyt szeretne kapni, vagy aki újabb iskolai végzettséget, illetve képesítést szerzett, vagy részt kíván venni az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által szervezett eseményeken és tanfolyamokon. A regisztráltatással kaphat a kérelmező munkanélküli státuszt.

- tanácsot ad a megüresedett álláshelyekkel, valamint a munkanélküliek és álláskeresők jogaival és kötelezettségeivel kapcsolatban. Információt ad továbbá szakmai ügyekben és további iskolai képesítések megszerzésének lehetőségeiről és esélyeiről.
- a munkáltatókkal karöltve, munkatapasztalat és anyagilag támogatott munkahelyek megszerzésének lehetőségét kínálja a munkanélküliek bizonyos csoportjai (pl. fiatal

munkavállalók, nyugdíjogosult korhoz közeledők és a fogyatékkal élők) számára, a unkanélküliség szintjének és arányainak csökkentése érdekében.

2004. május 1-én Lettország az Európai Unió tagállamává vált. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat csatlakozott az EURES (Európai Foglalkoztatási Szolgálat) hálózatához. A lettországi és az Európai Unió, valamint az Európai Gazdasági Térség (EEA) országaiban fennálló megélhetési és munkafeltételekről az Interneten lehet majd tájékozódni. Az Internet-hozzáféréssel nem rendelkezők a négy (Lettország különböző régióiban telepített) EURES tanácsadó bármelyikéhez fordulhatnak tanácsért.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által nyújtott szolgáltatások ingyenesek.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által kiadott engedéllyel rendelkező jogi személyiségű (munkaerő közvetítő) szervezetek toborozhatnak alkalmazottakat mind Lettországban, mind külföldön, szolgáltatási díj fejében. Állást az Interneten is lehet keresni, azonban ezt az utat rendszerint azok választják, akik képtelenek állást találni Lettországban és ezért külföldön kell pénzkereső foglalkozás után nézniük.

Lettországban sok vállalat használja a saját honlapját a megüresedett álláshelyek meghirdetésére. Az álláshirdetésekből nem szabad kikötni, hogy csak férfi vagy női munkaelet vesznek fel, kivéve, ha a pályázók neme objektív és igazolható előfeltétel az adott munkakör betöltéséhez.

Az álláshirdetésekből nem szabad

- életkor szerinti megkülönböztetést tenni, kivéve, ha az illetőt életkora – törvényben szabályozott korlátok miatt – eleve kizárja az állás elvállalásának lehetőségéből.

- közvetetten diszkriminatív követelményeket támasztani, a jelentkezők vallására, fajára, politikai, vagy más jellegű meggyőződésére, családi állapotára, stb. hivatkozással.

Ugyanezeket a feltételeket érvényesíteni kell az összes médiában (újságok, rádió, Internet, stb.) közzétett álláshirdetéseket esetében.

Lettországban jelenleg csak egy Internet-alapú állásközvetítő ügynökség működik („WorkingDay Latvia”).

Álláshirdetéseket lehet még találni az országos és a helyi terjesztésű napilapokban.

Atipikus foglalkoztatási módok

Bizonyos körülmények fennforgásától eltekintve a munkaszerződés kötelezően határozatlan időre szóló munkaviszonyt hoz létre. Határozott időre szóló munkaszerződést csak rövid idejű foglalkoztatás feltételeinek rögzítésére lehet kötni, mint pl.:

- szezonális munkák,
- olyan jellegű munkák, melyek típusa és átmeneti jellege miatt a munkaszerződés kötésének feltételei nem alkalmazhatók,
- ideiglenesen távol lévő, vagy elbocsátott munkavállaló pótlása, amíg megtörténik az új munkavállaló felvétele,
- eseti, a gazdasági társaság profiljába nem tartozó munkák,
- a gazdasági társaság tevékenységeinek rövid ideig tartó bővítésével, vagy a termelés átmeneti fokozásával kapcsolatos átmeneti munkaterhelés,
- elháríthatatlan akadály (vis major), vagy más, előre nem látható események, rendkívüli körülmények előfordulása által okozott és a vállalat napi működésére kedvezőtlen hatásokat gyakorló károk elhárításához szükséges sürgős munkavégzés,

- munkanélküli személy által végzett átmeneti jellegű munka, vagy munkanélküli személy által végzett munka, ami része a szakmai képzésének illetve továbbképzésének.

A határozott időre szóló munkaszerződésekben rögzíteni kell a munkaviszony végső dátumát, illetve azokat a feltételeket, melyek önmagukban meghatározzák az átmeneti munkaviszony megszűnésének idejét. A határozott időre szóló munkaszerződés hatálya nem lehet több két évnél (beleértve az esetleges időközbeni hosszabbításokat is). Azonos munkáltatóval új munkaszerződés megkötése az éppen hatályos határozott időre szóló munkaszerződés meghosszabbításának minősül, ha a hivatalos munkaviszony nem kerül megszüntetésre legalább 30, egymást követő napot magában foglaló olyan időszak során, amely az előző munkaszerződés végső napja és az új munkaszerződés kezdőnapja között telik el.

Szezonális munka végzésére irányuló határozott időre szóló munkaszerződés hossza nem lehet több tíz hónapnál (beleértve az esetleges időközbeni hosszabbításokat is).

Ha a határozott időre szóló munkaszerződést egyik fél sem kívánja megszüntetni, és a szerződés határidejének lejártakor nem kerül sor a munkaviszony megszüntetésére, akkor a munkaszerződést határozatlan időre szóló munkaszerződésnek kell tekinteni.

Munkaidő

A normál heti munkaidő 40 óra. Rövidebb munkaidőben dolgoznak az alábbiak:

- a 16-18 éves alkalmazottak (35 óra/hét) és a 16 évnél fiatalabb dolgozók (24 óra/hét),
- egészségtelen körülmények vagy nehéz munkafeltételek között dolgozó alkalmazottak (legfeljebb 35 óra/hét),
- három évnél fiatalabb gyermeke(ke)t nevelő anyák (35 óra/hét), a munkaviszony kezdetekor, vagy bármikor később is, a munkáltató és az alkalmazott megállapodhatnak rövidebb munkahét alkalmazásában.

Az alkalmazott kérésére, a munkáltató köteles biztosítani a rövidített munkanap vagy munkahét lehetőségét, ha az alkalmazott:

- várandós nő,
- ha bármelyik házastárs 14 év alatti gyermeket gondoz,
- 14 év alatti gyermekét (vagy 16 év alatti fogyatékos gyermekét) egyedül (anya nélkül) gondozó apa,
- 14 év alatti gyermeket gondozó nevelőszülő,
- beteg családtagot gondozó személy (az ilyen ápolás/gondozás szükségességét orvosi igazolással kell alátámasztani).

A napi munkaidő nem haladhatja meg a napi nyolc, illetve a heti 40 munkaórát. Ha valamelyik munkanap rövidebb a szokásosnál, akkor egy másik munkanapot maximum egy órával meg lehet hosszabbítani, de a heti munkaórák teljes számára vonatkozó rendelkezéseket ekkor is be kell tartani.

A munkáltató és a munkavállaló a munkaszerződésben megállapodhatnak részidős foglalkoztatásról, azaz arról, hogy a munkavállaló a szokásos napi vagy heti munkaidőnél rövidebb ideig dolgozik. Az állami ünnepnapot közvetlenül megelőző munkanapon a napi munkaidő egy órával lerövidül, hacsak nem tartalmaz a munkaszerződés ezzel ellentétes megállapodást vagy kikötéseket.

A munkáltató és a munkavállaló írásos megállapodása esetén lehetséges túlóráztatás. A túlórák száma nem haladhatja meg a 48 órát bármely négyhetes időszakon, illetve a 200 órát egy naptári éven belül. Nem utasítható túlórázásra a 18 éven aluli fiatal, a terhes nő és a kismama a szülést követő egy éven belül. A gyermekét szoptató kismama a szoptatási idő végéig nem utasítható túlórázásra.

Túlóra

Túlóráztatni kizárólag az ehhez írásban hozzájáruló dolgozót szabad. A túlórák száma nem haladhatja meg a négy órát, két egymást követő nap alatt, illetve évente a 120 órát.

A hét öt munkanapból és két pihenőnapból áll. Ha a termelési, vagy munkafeltételek jellege miatt nem célszerű az ötnapos munkahét merev betartása, akkor a munkáltató hatnapos munkahetet rendelhet el egy szabadnappal, azzal a feltétellel, hogy a munkanap hossza nem haladhat meg egy bizonyos óraszámot a normál és a rövidített munkaidőben dolgozó alkalmazottak csoportjaira nézve. Éjszakai (este 10 és reggel 6 óra közötti) munkavégzés esetében a napi munkaidő egy órával rövidebb. A munkanap során az alkalmazottaknak összesen max. 2 órányi pihenő- és étkezési szünetet kell engedni.

A gyakorlatban a lett jogszabályok támogatják a munkaerő rugalmas alkalmazását, és a munkáltatók ezért igen széles körben élnek a munkaerő mobilizálásának lehetőségeivel a hétvégi és más munkaszüneti időszakokban a határidők betartásának céljából.

Elterjedt gyakorlat a részüti foglalkoztatás is: a munkaszerződések 12%-a ilyen jellegű.

A 18 évnél fiatalabbak munkaideje

18 éven aluliak is dolgozhatnak heti öt napot. A 13 év feletti gyermekek nem dolgozhatnak napi 2, illetve heti 10 óránál többet, amikor a munka végzésére az iskolaév során kerül sor, továbbá napi 4, illetve heti 20 óránál többet, ha a munkát az iskolai szünetek alatt kell végezniük.

Serdülőket napi 7, illetve heti 35 óránál hosszabb munkavégzésre nem szabad utasítani. Ha 18 év alatti alkalmazásban lévő serdülők a munka mellett folytatják általános, középiskolai vagy szakképző intézeti tanulmányaikat, akkor a tanulással és munkával együttesen eltöltött napi, illetve heti idő nem haladhatja meg a 7, illetve 35 órát. Ha a 18 éven aluli munkavállaló egynél több munkáltatónál végez munkát, akkor az egyes helyeken eltöltött órákat össze kell adni.

Éves fizetett szabadság

Az éves fizetett szabadság összesen legalább 4 naptári hét (a hivatalos állami ünnepnapok nélkül). A szabadság idejét nem lehet pénzben megváltani, kivéve, ha az állásából távozó alkalmazottnak munkaviszonya megszűnéséig nem volt módja kivenni a szabadságát.

A 18 éven aluli munkavállalók egyhavi szabadságra jogosultak. Az éves szabadságot nem kell egyhuzamban kikérni, viszont egy alkalommal legalább két összefüggő naptári hetet kell kivenni.

Az alkalmazott a munkában töltött élete során első alkalommal az első hat hónap letöltött munkaviszony után válik jogosulttá éves szabadságra.

A három vagy több 16 éven aluli gyermekét, vagy a fogyatékos gyermekét nevelő munkavállaló évente további három nap szabadságra jogosult. A magas veszélyeztetettségi szintű munkahelyen dolgozó munkavállaló is jogosult évi további három nap szabadságra.

A munkavállaló kérhet fizetés nélküli szabadságot.

Szabadság egyéb jogcímenek (táppénzes, anyasági, stb.)

Csökken munkaképesség

Ha a munkavállaló betegség miatt válik munkaképtelenné vagy rokkanttá, e tény új béli munkába állásakor 'A' kategóriás orvosi igazolással kell igazolnia, a munkaképtelenné válás első 14 napjára vonatkozóan. 14 napot meghaladó betegség, vagy beteg gyermek 14 napnál hosszabb ápolása esetén 'B' kategóriás orvosi igazolást kell bemutatni. 'B' kategóriás orvosi igazolás bemutatása esetén a munkáltatónak ki kell töltenie az igazoláson található 'Munkáltatói információk' jelzésű rovatot, beírva a munkavállaló táppénzes idejének, vagy fizetés nélküli éves szabadságának az időtartamát, ha az (előre bejelentett) fizetés nélküli szabadság bármely része - vagy az egész - egybeesik az alkalmazott munkaképtelenségének időtartamával. A munkáltató aláírásával és bélyegző lenyomattal igazolja a bejegyzéseket.

A munkáltatónak a munkavállaló munkaképtelenségének első 14 napjára köteles táppénzt fizetni. A 15. naptól kezdődő időszakra a munkavállaló a társadalombiztosítástól kérheti a táppénz fizetését.

Szülési szabadság

A munkaügyi törvénynek megfelelően kismama összesen 112 napi GYES szabadságra jogosult (56 napra a szülés előtt és további 56 napra a szülést követően). További 14 nap anyasági szabadságra válik jogosulttá a kismama, ha a terhesség 12. hete előtt bejelentkezett az orvosánál vagy klinikán terhesgondozási ellátásra. Ha bármilyen komplikáció lépne fel a szüléssel kapcsolatban, vagy ha a kismama egynél több gyermeknek ad életet, akkor még további 14 nap szabadságra lesz jogosult.

Ha egy család két hónapnál fiatalabb csecsemőt fogad örökbe, akkor az egyik örökbefogadó szülő 56 nap szabadságra válik jogosulttá, az örökbefogadás napjától kezdődően. Ha az örökbefogadott gyermek életkora két hónap és három év közé esik, a szülő további 14 nap szabadságra lesz jogosult.

Apák, örökbefogadó szülők és mások részére járó szabadság

Az apák 10 nap apasági szabadságra jogosultak. Ez rögtön a szülést követően is igénybe vehető, de legkésőbb a szülést követő két hónapon belül ki kell venni.

Gyermekgondozási szabadság

A munkavállaló a gyermek nyolcadik születésnapjáig összesen 18 havi gyermekgondozási szabadságra jogosult. Az e szabadság terhére a gyermek 18 hónapos kora előtt igénybe vett bármely időszak hozzáadódik a munkavállaló teljes, munkában töltött szolgálati idejéhez. A gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalót nem lehet elbocsátani.

Tanulmányi szabadság

A munkáját oktatási intézményben végzett tanulmányai során is folytató munkavállaló jogosult fizetett vagy fizetés nélküli szabadságra. Az államvizsgára készülő vagy disszertációját író, illetve annak megvédésére készülő munkavállaló maximum 20 nap fizetett tanulmányi szabadságra jogosult.

Ünnepnapok

Európán belül Lettorszáiban a legkisebb a hivatalos állami ünnepnapok száma:

- január 1: Újév
- Nagypéntek, Húsvét vasárnap és hétfő
- május 1: Munka Nemzetközi Ünnepe
- május második vasárnapja, pünkösöd vasárnap
- június 23. és 24.
- november 18. Halottak Napja
- december 25 és 26: Karácsony
- december 31: Újév

A hivatalos állami ünnepnapokon végzett munkát dupla bérrel vagy máskor kiadott pihenőnappal kell honorálni.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

A nők foglalkoztatására vonatkozó rendelkezések

Lettország 2002. június 1-én hatályba lépett munkaügyi törvénye (*Darba likums*) szabályozza a nők foglalkoztatását is. A nők általában teljes munkaidőben dolgoznak és a munkaképes lakosság legalább 60%-át teszik ki. A munkaügyi törvény tiltja a munkavállalók nem alapján történő diszkriminatív megkülönböztetését. Továbbá, a megüresedett álláshelyeket nem szabad címzetten csak férfiak, vagy csak nők számára meghirdetni, kivéve, ha a pályázók neme objektív és igazolható előfeltétel az adott munkakör betöltéséhez. Az azonos típusú munkát végző és azonos feladat- és felelősségi körnek megfelelő férfi, illetve női munkavállalóknak azonos bért kell adni.

A várandós vagy ez előző egyéves időszakban szült nő nem kötelezhető munkavégzésre illetve hivatalos kiküldetésre, amennyiben a munkavállaló írásos orvosi igazolást mutat be, kivéve, ha az érintett munkavállaló ebbe írásban beleegyezik.

A munkáltató nem szüntetheti meg a várandós nő, vagy az egy éven belül szült nő munkaviszonyát, viszont – ilyen irányú kérésük esetén – felkínálhat nekik részesített elfoglaltságot, de nem foglalkoztathat várandós, vagy nemrég szült nőt éjszakai műszakban. Részesített elfoglaltságot kínálhat fel a fogyatékos gyermekét nevelő munkavállalónak.

A munkaügyi törvény a szoptató kismamák részére engedi külön pihenőidők és rövid idejű távollétek igénybevételét.

Nőket nem szabad nehéz fizikai, vagy olyan más munkára alkalmazni, amely egészségük, vagy testi épségük veszélyeztetésével járhat.

További információkat és tanácsokat az Állami Munkaügyi Felügyelőségtől (*Valsts Darba Inspekcija*) lehet kérni.

K. Valdemara iel 38, Riga LV-1010

Tel: 702-1704

Különleges munkaügyi kategóriák

A munkaügyi törvény a fiatal munkavállalókra és az ő foglalkoztatásukra nézve számos rendelkezést, továbbá tilalmakat és korlátozásokat tartalmaz. Tilos például általános iskolás korú gyermekek foglalkoztatása, továbbá a serdülőkorúak (azaz 15 és 18 év közötti fiatalok) olyan munkakörökben történő foglalkoztatása, ami kockázatot jelent egészségükre, erkölcsi, vagy fizikai és személyiségbeli fejlődésükre.

Egyes rendelkezések szabályozzák a 13 év feletti fiatalok foglalkoztathatóságát és azokat a munkanemeket, melyeket szülő, vagy hivatalos gondviselő írásos felhatalmazásával végezhetnek. A szülő vagy hivatalos gondviselő írásban kérhetik a munkaszerződés megszüntetését, ha kiderül, hogy a végeztetett munka kockázatot jelent egészségükre, testi épségükre, vagy erkölcsi fejlődésükre, vagy ha a munka kedvezőtlen hatást gyakorol személyiségbeli fejlődésükre vagy a tanulásban elért eredményeikre.

Gyermekeket nem szabad heti 10 óránál, serdülőket pedig heti 35 óránál hosszabb időben foglalkoztatni. A 18 év alattiak nem végezhetnek túlórák vagy éjszakai munkát. A fiatalok évente egyhavi szabadságra jogosultak.

Fogyatékkal élők

Egyes rendelkezések a fogyatékkal élők foglalkoztatását szabályozzák, pl. a fogyatékkal élőként nyilvántartott munkavállalót nem szabad elbocsátani, még létszámleépítések idején sem.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat jelenleg dolgozik egy projekten, melynek célja államilag támogatott munkahelyeket létrehozni fogyatékkal élő munkanélkülieknek. A projektről további információkat a www.apeirons.lv honlapon lehet olvasni, angol nyelven is.

További információkat és tanácsokat az alábbi címeken lehet kérni:

Állami Munkaügyi Felügyelőség (*Valsts Darba Inspekcija*).

K. Valdemara iel 38, Riga LV-1010

Tel: 702-1704

Állami Foglalkoztatási Szolgálat (*Nodarbinātības valsts agentūra*)

K. Valdemara iel 38, Riga LV-1010

Tel: 702-1706

Társadalombiztosítás

Általános szervezeti felépítés

Lettorszában a biztosítási igények elbírálásával és kifizetésével kapcsolatos ügyeket az Állami Társadalombiztosítási Hivatal intézi. A szociális ellátásokról és segélyekről szóló törvény (Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums) meghatározza a szociális ellátásokra, rehabilitációs szolgáltatásokra, szociális támogatások nyújtására, illetve igénybe vételére, az ilyen szolgáltatásokra való jogosultságra és azok finanszírozására vonatkozó alapelveket. Ezek az elvek az emberek társadalmi teljesítőképességének megújítását vagy javítását célozzák, társadalmi beilleszkedésük előmozdítása és alapvető igényeik kielégítése érdekében. A szociális támogatás pénzügyi, vagy természetbeni támogatás formájában valósul meg és elosztására a rendelkezésre álló anyagi erőforrások értékelése alapján kerül sor. A helyi önkormányzatok a garantált minimális jövedelmi szint-fenntartása érdekében járadékok kifizetését teljesítik.

Az Állami Társadalombiztosítási Hivatal a TB-körbe tartozók számára az alábbi szolgáltatásokat teljesíti:

- nyugdíjak: öregségi nyugdíj, rokkant nyugdíj, özvegyi nyugdíj, szolgálati nyugdíj, kormányközi megállapodások alapján fizetett nyugdíjak,
- juttatások: munkanélküli segély, anyasági ellátás, táppénz, temetési segély;
- munkahelyi balesetekkel, vagy foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos térítések és juttatások: betegségi járadék, rokkantsági járadék, az orvosi kezelések során felmerült költségek térítése, (munkahelyi balesetben) elhunytak hozzátartozói részére fizetett térítés, munkahelyi balesetekkel, vagy foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos sérülések esetén fizetett kárpótlás.

A minden állandó lakhellyel rendelkező személy részére járó állami szociális juttatások és ellátások a következőket foglalják magukban: szülési, gyermekgondozási és családi segélyek és pótlékok, fogyatékos gyermek után járó kifizetések, nevelőszülői/gondnoki támogatás, a fogyatékkal élő, vagy mozgássérült felnőttek és gyermekek közlekedési juttatása, TB-juttatás a csernobili atomerőmű katasztrófa következtében rokkanttá vált embereknek fizetett juttatásokon/járulékokon/kártérítésen kívül.

Az egészségügyi ellátás rendszere

A lettországi egészségügyi ellátás rendszere a lakóhely szerinti jogosultságra alapozódik. A kötelező egészségbiztosítási alapok költségvetése a személyi jövedelemadókból (28,4%) és az állami költségvetési hozzájárulásból tevődik össze. Ezek az alapok garantálják az állam által biztosított, minimális egészségügyi ellátás szolgáltatásainak igénybe vételét. Jelenleg az orvosi ellátás alanyi jogon jár minden lett állampolgárnak és lettországi állandó lakosnak, valamint az ideiglenes tartózkodási engedéllyel rendelkezőknek. Az egészségügyi szolgáltatásokat az állami, önkormányzati és magántulajdonú orvosi intézmények teljesítik. Államilag finanszírozott egészségügyi és gondozási szolgáltatásokat csak olyan orvosi intézmények nyújthatnak (függetlenül a tulajdonviszonyoktól), melyek szerződést kötöttek az egészségbiztosítási alappal. Minden személyi azonosító számmal és állandó lettországi lakhellyel rendelkező személy jogosult az orvosi alapellátásokra.

Hogyan lehet orvosi ellátásra bejelentkezni?

Először is meg kell győződni arról (vagy az orvostól vagy annak munkahelyétől megérdeklődve), hogy az orvos szerepel-e az egészségbiztosítási alapok orvosi névjegyzékében (ez a regionális egészségbiztosítási alaptól is megszerezhető). A családorvos-választás komoly dolog, melynek során az orvost választó páciensnek meg kell szereznie az orvos beleegyezését a további együttműködést illetően. Bejelentkezés előtt ezért fontos személyesen találkozni a kiválasztott orvossal, majd tájékoztatni kell az egészségügyi alapellátást biztosító szervezetet (lett rövidítése: PHC) a saját, illetve a család részére tett orvosválasztásról.

A bejelentkezés ingyenes és lebonyolításához be kell mutatni személyi igazolványt vagy az útlevelet, illetve gyermek esetében annak születési anyakönyvi kivonatát. A bejelentkezést le lehet bonyolítani az orvos rendelőjében, vagy lakásán is, ha az orvos ott is rendel. A bejelentkezést követő 30 napon belül a PHC „TAJ-kártyát” ad ki, amellyel a továbbiakban igénybe lehet venni az állam által garantált egészségügyi, illetve orvosi szolgáltatásokat.

Ambuláns ellátás

Ambuláns ellátás (klinikai, sebészeti, stb.), orvosi szolgáltatások igénybe vétele, illetve fekvőbeteg ellátás esetén a 18 éves, vagy ennél idősebb páciensnek vizit-díjat kell fizetnie.

A beteget a családorvos utalja be szakorvosi ellátásra. A családorvosnak ismernie kell a páciens teljes korábbi kórtörténeteit és vizsgálati eredményeit. Szakorvosi ellátást családorvosi beutaló nélkül is igénybe lehet venni, de ilyen esetekben ennek költségeit a beteg viseli.

Nincs szükség beutalóra, ha előzetesen már felállított diagnózis alapján jár a beteg tuberkulózis-kezelésre, pszichiáterhez, nemi betegségek szakorvosához, drog-elvonó kúrára, vagy endokrinológiai kezelésre.

Ha a beteg korszerűbb orvosi kezelést akar igénybe venni, vagy az államilag garantálnál magasabb szintű (komfort-fokozatú) ellátásra tart igényt, akkor a költség különbözetet a betegnek, vagy egy harmadik félnek (pl. betegbiztosító társaság) kell fedeznie. Ez az orvosi intézmények által nyújtott egyéb szolgáltatások költségeire nézve is igaz.

Kórházi ellátás

Felnőtt kórházi bennfekvő ellátással járó felvételéért meghatározott díjat kell fizetni, plusz napi ellátási költséget. Csökkentett díjat fizetnek a pszichiátriai, onkológiai és onkohematológiai kezelésben részesülők, valamint az alkohol-, drog-, stb. elvonó kúrán, illetve a rehabilitáció második fázisában résztvevők. A kórházi kezelés egy betegre jutó összes költsége (az orvosi beavatkozások költsége nélkül) nem haladhatja meg a 25 LVL-t (35,9 Euróban). A családorvos, illetve a szakorvos utalhatja be a beteget kórházi ellátásra.

Fogászati kezelés

A fogászati kezelések költségét az állam csak a 18 év alatti gyermekek és a katonai szolgálatra bevonulók esetében állja, abban az esetben, ha a kezelőorvosnak van szerződése az egészségbiztosítási alappal. Minden más esetben a páciens fizeti a fogászati kezelések teljes költségét.

Operációk és bonyolult orvosi vizsgálatok

Külön orvosi ellátási díj fizetendő, a Jóléti Minisztérium által jóváhagyott árjegyzék szerint. A páciens a részletekről az orvosi intézmény, vagy a regionális egészségbiztosítási alap tájékoztatja.

Nemzetközi megállapodások

Lettország a sürgősségi orvosi ellátásokra vonatkozóan kétoldalú megállapodásokat kötött Finnországgal, Észtországgal és Svédországgal. A kormányközi megállapodások az állandó lakhellyel rendelkező lettországi személyek számára biztosítják a sürgősségi orvosi ellátást ezekben az országokban az itt élőkre vonatkozó elveknek és eljárásoknak megfelelően. A Finnországba utazóknak külön igazolást kell e tekintetben szereznük.

A lett-finn TB-megállapodás

A Lettország és Finnország által megkötött TB-megállapodás 2000. június 1-én lépett hatályba. A megállapodás szabályozza a TB-szolgáltatások és azon sürgősségi ellátások típusait, melyeket a másik országban maximum három hónapig tartózkodó lett, illetve finn lakosok igénybe vehetnek.

A megállapodás rögzíti, hogy ha lett lakosok sürgősségi ellátásokra szorulnak átmeneti finnországi tartózkodásuk során, akkor a finn lakosokkal egyenértékű orvosi ellátásra lesznek jogosultak. Ugyanez fordítva is igaz, a Lettországból átmenetileg tartózkodó finn lakosokra, azaz a lettországi lakosok részére járóval azonos orvosi ellátásban részesülnek.

Ha egy lett lakos sürgősségi ellátásban részesül Finnországban, akkor fel kell mutatnia a Lettországból fizetett állami kötelező egészségügyi biztosításáról szóló igazolást. Ilyen igazolást minden nap 9 és 16.30 között lehet igényelni Rigában, a Baznicas iela 25. szám alatt (306. szoba).

A megállapodás rendelkezéseiből következően, nem jár sürgősségi orvosi ellátás olyan személyeknek, akik a másik országba eleve orvosi ellátás igénybe vétele miatt utaznak. Ilyen esetekben az orvosi ellátás teljes költségét meg kell fizetniük. Az egészségügyi ellátásokra és a fizetendő költségekre vonatkozó részletes információkat az orvosi intézményektől, az állami kötelező egészségügyi biztosító intézettől és a regionális egészségbiztosítási alaptól lehet kérni.

Betegségbiztosítás – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

A munkaviszony létesítésekor és munkába álláskor az alkalmazott a kötelező társadalombiztosítási rendszer alanyává válik és TB-hozzájárulást tartozik fizetni. 2004-ben a TB-köteles összeg 33,09 %-át kellett kötelezően befizetni. Ez magában foglalja a munkahelyi balesetekkel és a foglalkozási megbetegedésekkel kapcsolatos biztosítást, ha az alkalmazott be van jelentve a TB-ellátások összes típusára. A 33,09 %-os kötelező befizetés 24,09%, illetve 9% mértékben oszlik meg a munkáltató és a dolgozó között.

Az anyasági és betegbiztosítás kötelező hozzájárulási mértéke 2,37%.

A társadalombiztosítással kapcsolatos további információkat a lettországi APEH (*Valsts ierņēmumu dienests*) honlapján (www.vid.gov.lv) lehet olvasni angol és lett nyelven.

Anyasági biztosítás – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

Anyasági juttatás fizetendő a fizetett állással járó munkaviszonyban álló várandós kismamának, aki után és helyett a munkáltatója fizeti a TB-járulékot, illetve aki önálló vállalkozó.

A várandós kismamának be kell jelentkeznie terhesgondozásra. Anyasági ellátást a gyermek születése előtti és utáni 56-56 napra, azaz összesen 112 napra fizetnek. Az anyasági ellátást hat hónapon keresztül az átlagfizetés 100%-ának megfelelő összegben fizetik, eltekintve a szülési szabadság megkezdését megelőző utolsó két hónaptól. Az anyasági ellátás nem adóköteles.

A szülést követő anyasági ellátást a gyermek apja, vagy más a kisbabára otthon gondot viselő személy is igénybe veheti, ha a kismama betegség miatt képtelen gyermeke ellátására a szülést követő 42. hétig, vagy ha lemondott a gyermekéről, vagy ha szülés közben meghalt. Ezekben az esetekben a gyermekgondozási anyasági ellátást csak a gyermek életének 70. napjáig folyósítják.

A TB-körbe tartozó férfiak jogosultak apasági ellátásra. Ennek folyósítása érdekében kérelmet kell benyújtani az Állami Társadalombiztosítási Hivatalhoz, csatolva hozzá a gyermek születési anyakönyvi kivonatát és az apa munkáltatójának nyilatkozatát a szükséges szabadság kiadásáról. Az ellátást 10 naptári napra fizetik és összege az adott személy TB-befizetéseinek 80%-ával lesz egyenlő.

Munkaképtelenségi vagy rokkantsági biztosítás – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

Ha valakit az Egészségügyi és Rokkantsági Szakértői Orvosi Szakbizottság határozatának megfelelően rokkanttá nyilvánítanak, akkor a rokkant személynek rokkantsági nyugdíjért kell folyamodnia az Állami Társadalombiztosítási Hivatalnál. A meghallgatásra magával kell vinnie személyi igazolványát, adóbefizetési nyilvántartását és a munkakönyvét (melyben fel van tüntetve az összes iskolai végzettsége, igazolás a kötelező katonai szolgálat teljesítéséről, gyermekei születési anyakönyvi kivonatai, stb., 1996. január 1-ét megelőzően). A kérelmet 15 napon belül elbírálják és döntés születik a TB-ellátás kifizetésének jóváhagyásáról, vagy elutasításáról. A határozatot postán juttatják el a kérelmezőhöz, aki – kedvezőtlen döntés esetén – a határozat kézhezvételétől számított egy hónapon belül fellebbezhet.

A legalább három évi munkaviszonnyal rendelkező és ennek megfelelő TB-befizetéseket felmutatni képes személy jogosult rokkantsági nyugdíjra, ha az Egészségügyi és Rokkantsági Szakértői Orvosi Szakbizottság a jogszabályban meghatározott nyugdíjkorhatárt még el nem ért rokkantnak nyilvánítja, de csak abban az esetben, ha a rokkantság nem munkahelyi baleset, vagy foglalkozási megbetegedés következtében alakult ki.

Az I. és II. rokkantsági kategóriába sorolt személyek rokkantsági nyugdíját a TB-befizetések (munkaviszony) időtartamát és az átlagfizetést figyelembe vevő különleges képlet segítségével számolják ki.

A nyugdíj összege nem lehet kevesebb, mint az állami TB-juttatás (korábban 30 LVL (43 Euró), illetve 2003. december 1-től kezdve 35 LVL (50,2 Euró) és 50 LVL a gyermekkortól rokkant emberek számára, akiknél egy külön szorzót alkalmaznak, azaz 1,6-os, illetve 1,4-es szorzót az I., illetve II. rokkantsági kategóriába soroltak esetén. A III. rokkantsági kategóriába

soroltak esetén a nyugdíj összege azonos az állami TB-juttatás összegével (korábban 30 LVL, illetve 2003. december 1-től kezdve 35 LVL) és 50 LVL (71,85 Euró) a már gyermekkoruktól rokkant emberek esetében.

A rokkantsági nyugdíjra való jogosultságot megadhatják egész életre, vagy egy bizonyos rokkantsági időszakra, ami rendszerint egy, vagy két év, melynek letelte után az érintett személyt az Egészségügyi és Rokkantsági Szakértői Orvosi Szakbizottság ismételt megvizsgálja. A Bizottság döntésétől függ, hogy meghosszabbítják-e a rokkantsági nyugdíj időszakát, vagy a személyt orvosilag rehabilitálnak (újra munkaképesnek) nyilvánítják.

Öregségi nyugdíj – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

Lettorszáiban három-szintű nyugdíj-rendszer garatálja minden, munkát végző személynek az időskori nyugdíjat, a munkával eltöltött évek során teljesített befizetések arányában. Az első szint egy állami kötelező, nem finanszírozott nyugdíj-rendszer, a második szint egy államilag finanszírozott nyugdíj-rendszert takar, míg a harmadik szintet az önkéntes magán-nyugdíjpénztárak rendszere képviseli.

Első szint: a jelenleg munkaképes korú emberek öregségi nyugdíjjogosultság megszerzése érdekében befizetett TB-hozzájárulásait használják a nyugdíjasok jelenlegi generációja részére teljesített kifizetések folyósítására. Ezen a szinten nyilvántartást vezetnek a TB központi nyugdíj-számlájára teljesített befizetésekről. 2003-tól kezdve TB-hozzájárulásként a fizetések 33,09 %-át kell befizetni, amiből 20% kerül át az első szintű nyugdíjak fizetésébe. Az első szintű nyugdíj-rendszerben érvényesül a generációk és a nemek egyenlősége.

Második szint: ezen a szinten a TB központi nyugdíj-számlájára teljesített befizetések egy részét befektetik a pénzügyi piacokon (részvényekbe és más értékpapírokba), annak érdekében, hogy minden, a 2.szintű rendszerben résztvevő személy számára biztosítsanak további tőke megtakarításokat. Ez a szint végeredményben minden dolgozó emberre vonatkozik. A nyugdíj-rendszer második szintjének megvalósításával a TB-kifizetések nem növekednek. A kötelező TB-hozzájárulásokból a jelenleg a központi nyugdíj-számlájára teljesített (a fent említett 20%-nak megfelelő összegek) befizetések egy részét a második szintre utalják át. Amikor valaki nyugdíjba vonul, akkor a második szinten elért tőkenyereséget hozzáadhatják az első szinten megtakarított összegekhez, és így mindkét szintről kaphatnak a jogosultak nyugdíjat. Alternatív esetben a második szinten elért tőkenyereséget egy, a nyugdíjak rendszeres folyósításának teljesítésére kiválasztott nyugdíjbiztosítási társaságra bízzák.

Harmadik szint: mindenki jogosult további nyugdíj előtakarékosságra, önkéntes magán-nyugdíjpénztárban vállalt tagság révén.

Az esetleges demográfiai, vagy pénzügyi jellegű kockázatok hatásainak kiegyenlítése révén a nyugdíj-rendszer három szintje biztosítja az egész nyugdíj-rendszer stabilitását. Az első szint ki lehet téve demográfiai eredetű kockázatoknak, mivel a munkaképes korú lakosság létszámának csökkenése a nyugdíj-jogosultak táborának növekedésével egyidejűleg következhet be (a születési arány csökkenése, a munkaképes korúak halandóságának növekedése, a más országokba átcsábított, magasan szakképzett munkaerő, stb. következtében). A második és a harmadik szint sikerességét pénzügyi jellegű kockázatok veszélyeztethetik (részvényárfolyamok ingadozásai, valutaárfolyamok változásai, stb.).

Azok a személyek jogosultak öregségi nyugdíjra, akik Lettorszáiban élnek és nyugdíjba vonulásukkor legalább 10 évi munkaviszonyt és TB-befizetéseket tudnak felmutatni, valamint elérték a nyugdíj-korhatárt (ez jelenleg törvényileg 62 évben van meghatározva), bár mód van előnyugdíjra is, mivel a nyugdíj-korhatárt fokozatosan emelik. Azok, akik 2005. június 30-ig

legalább 30 éves munkaviszonyt tudnak felmutatni, jogosultakká válnak az előnyugdíjra, ami összegszerűen a hivatalosan számított teljes öregségi nyugdíj 80%-ának felel meg. Előnyugdíjaztatás választása esetén a nyugdíjat csak akkor folyósítják, ha a nyugdíjas ténylegesen már nem dolgozik.

A valószínűsíthetően járó nyugdíj összegéről az érdekeltek további tanácsokat az Állami Társadalombiztosítási Hivataltól kérhetnek.

A biztosított személy halála esetén a nyugdíjrendszeri tőke megtakarításokat számításba veszik az elhunyt biztosított személy nem dolgozó, hozzátartozó családtagjainak járó özvegyi, stb. nyugdíjak számításánál. Az ilyen özvegyi, stb. nyugdíjak összegét annak az öregségi nyugdíjnak az alapján számítják ki, amit az elhunyt kapott volna.

Üzemi balesetek és foglalkozási megbetegedések biztosítása – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

A lett TB-rendszer kötelező társadalombiztosítást biztosít munkahelyi balesetek és foglalkozási betegségek esetére, az alábbi csoportokba sorolható személyek esetében:

- a munkáltatóval munkaszerződést kötött munkavállalók;
- a közalkalmazottak; és
- azok, akik 1940. június 17-e (azaz a Lett Köztársaság Szovjetunió általi megszállása) előtt be voltak biztosítva munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések ellen és munkaképességüket a fentebb említett okok miatt veszítették el.

A munkavállaló biztosítási kártérítésre válik jogosulttá, ha munkahelyi balesetet szenved, ha munkába menet, vagy onnan hazafelé tartva a munkáltató tulajdonában lévő járművel szenved balesetet, vagy ha foglalkozási betegségben szenved. A biztosított személy az alábbi címeken jogosult térítésre: ideiglenes rokkantsági/munkaképtelenségi ellátás, rokkantsági térítés, egyes esetekben egyszeri juttatás, a beépített protézis/művégtag, stb., illetve az orvosi intézményekbe való szállítás és kíséret költségeinek a térítése, a rehabilitációhoz szükséges eszközök beszerzésének és javításának a költsége, a gyógyászati kezelés és gondozás, valamint az orvosi és professzionális (szakkezelésekkel járó) rehabilitáció költségeinek a térítése.

A biztosított személy az alábbi szolgáltatások igénybevételére jogosult: kezelések, gondozás és orvosi rehabilitáció, átminősítés és professzionális (szakkezelésekkel járó) rehabilitáció. Ha a biztosított munkavégzés közben bekövetkező sérülések, vagy foglalkozási betegség következtében elhalálozik, a következő kifizetésekre nyílik meg jogosultság: az elhunyt személy munkavégzésre képtelen családtag hozzátartozói részére a családfenntartó elvesztése miatt térítés, temetési segély, amit vagy az elhunyt családtagjainak, vagy a temetést szervező személynek vagy szervezetnek fizetnek ki.

A térítésre való jogosultság igazolásához számos iratot és okmányt kell bemutatni: a munkahelyi baleset jegyzőkönyvét (másolatban); a foglalkozási betegséget diagnosztizáló különleges orvosi szakbizottság szakvéleményét (másolatban); a 'B' típusú rokkantsági formanyomtatványt, melyen a munkáltató igazolja a biztosított személy munkahelyi távollétét; a rokkantsági igazolás másolatát; a munkahelyi baleset vagy foglalkozási betegség miatt bekövetkezett halál tényéről kiállított igazolást; az elhunyt biztosított halotti anyakönyvi kivonatát; bármely más szükséges, vagy a hatóságok által igényelt iratot, valamint a térítés iránti kérelmet.

Családi juttatások és pótlékok – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

Születési segély

Ezt a segélyt a megszületett és már legalább hét napos gyermek valamelyik szülője kaphatja az államtól, függetlenül attól, hogy a szülő tagja-e a társadalombiztosítási rendszernek, vagy sem.

A születési segély összege 98 LVL (140,8 Euró), ami megkétszereződik (196 LVL-re), ha a szülők bemutatnak orvosi igazolást arról, hogy a kismama a terhesség 12. hetétől kezdve rendszeresen járt terhesgondozási rendelésekre. A segélyt a gyermek születési, örökbefogadási, vagy gondnokság alá helyezési dátumától számított egy éven belül lehet kérelmezni. E határidő elmulasztása jogvesztő hatású.

GYED (gyermekgondozási ellátás, a gyermek első két életévében)

GYED a gyermek két éves koráig jár és – az anyán kívül – megkaphatja a gyermek apja, örökbefogadója, vagy kirendelt gondnoka is.

Ha valaki szülési segélyben részesül, akkor GYED-re a szülési szabadság elteltét (tehát a gyermek születési dátumát követő 56, vagy 70 nap elteltét) követően nyílik meg a jogosultsága. Ha valaki nem dolgozik, és nem részesül szülési segélyben, akkor a gyermek születésének napjától válik jogosulttá a GYED-re. Ha alaki munkanélküli segélyben részesül, azt és a GYED-et egyidejűleg megkapja. GYED fizethető annak is, aki nem, vagy csak részidőben dolgozik. A gyermek két éves koráig a szülő csak akkor jogosult GYED-re, ha nem dolgozik heti 20 óránál többet. A GYED összege a gyermek életkorától függően változik. 18 hónapos korig havi 30 LVL (43 Euró) jár, utána a gyermek második születésnapjáig már csak havi 7,50 LVL.

GYED nem jár a szülési segély folyósításának idején.

Ha az anya két gyermeket nevel, akik közül az egyik még nincs 18 hónapos és a másik is két évnél fiatalabb, akkor az előbb említettek közül a magasabb összeg (havi 30 LVL) jár. Ez a havi összeg a kisebb gyermek 18 hónapos koráig tart, amikor ugyanennek a gyermeknek a kétéves koráig már csak 7,50 LVL/hó összeg jár.

Nem szabad elfeledni, hogy a segély kérelmezésének alapjául szolgáló dokumentumokat a jogosulttá válás napját követő legkésőbb 12 hónapon belül kell a hatóságokhoz benyújtani. Ha később nyújtják be a kérelmet, akkor a támogatást csak a megelőző 12 hónapra folyósítják, a szükséges dokumentumok benyújtása napjától számítottan.

Éves családi pótlék folyósítása a gyermek 15 éves koráig

A családi pótlék a gyermek születésétől 15 éves kora betöltéséig jár, függetlenül attól, hogy a szülők tagjai-e a társadalombiztosítási rendszernek, vagy sem.

A családi pótlék a családban nevelt minden egyes gyermek után jár. A családi pótlékot csak akkor folyósítják, ha a gyermek és a szülők egyike, vagy más, a pótlékért jogosan folyamodó személy személyi azonosító számmal rendelkezik.

Ha a gyermek az általános iskola után gimnáziumban, technikumban vagy szakközépiskolában folytatja a tanulmányait, és nem kap más, vissza nem térítendő juttatást, akkor az ilyen iskolák befejezéséig, de legfeljebb 20 éves koráig, vagy házasságkötéséig folytatódik a pótlék folyósítása. Ilyen esetben a családi pótlék további folyósítása iránti kérelmet a gyermek 15. évének betöltésekor kell benyújtani, iskolalátogatási igazolást csatolva és a kérelmet ezután minden évben hasonló módon be kell adni. Az iskolalátogatási

igazolás benyújtásának elmulasztása esetén az Állami Társadalombiztosítási Hivatal a pótlék folyósítását minden előzetes figyelmeztetés nélkül beszünteti.

A pótléket csak az előző 12 hónapra lehet megkapni. A családi pótléket fogyatékkal élő gyermek esetében 18 éves korig folyósítja a TB, függetlenül attól, hogy a gyermek jár-e iskolába, vagy sem.

Havi családi pótlék: havi 6 LVL (8,6 Euró) az első, 7,20 LVL (10,3 Euró) a második, 9,60 LVL (13,7 Euró) a harmadik és 10,80 LVL (15,5 Euró) a negyedik és minden további gyermek után.

Fogyatékos gyermek után nem csak a 18 éves koráig járó éves családi pótléket lehet megkapni, hanem további 50 LVL folyósítása is kérelmezhető, de ehhez be kell nyújtani az Állami Társadalombiztosítási Hivatalhoz a gyermek fogyatékoságát igazoló, orvosi intézmény által kiállított nyilatkozatot.

E pótlék kérelmezésekor az Állami Társadalombiztosítási Hivatal illetékes irodájához be kell nyújtani a személyazonosságot igazoló okmányt, a gyermek születési anyakönyvi kivonatát, és más, szükséges iratokat, továbbá ki kell tölteni a megfelelő formanyomtványt. A pótlék megadásáról szóló döntést az Állami Társadalombiztosítási Hivatal lakóhely szerint illetékes részlege hozza meg. A kérelemben fel kell tüntetni, hogy a pótléket mely címre kéri folyósítani.

Nem szabad elfeledni, hogy a segély kérelmezésének alapjául szolgáló dokumentumokat a jogosulttá válás napját követő legkésőbb 12 hónapon belül kell a hatóságokhoz benyújtani. Ha később nyújtják be a kérelmet, akkor a támogatást csak a megelőző 12 hónapra folyósítják, a szükséges dokumentumok benyújtása napjától számítottn.

További részletes információkat az Állami Társadalombiztosítási Hivataltól (*Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra*) lehet kérni. Címe:

Lacpleša iela 70a,

Rīga LV1011

Hivatali órák: 9:00 és 17:00 között.

Telefon: 7011818

Ingyenesen hívható telefoni tájékoztatás: 8001015

Munkanélküli ellátás – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

Munkanélküli segélyre a 2002. július 1-én hatályba lépett, a munkanélküliekről és álláskeresőkről szóló törvényben (*Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums*) foglaltaknak megfelelően munkanélkülinek nyilvánított személyek jogosultak. Továbbá, az érintett személynek rendelkeznie kell az állami társadalombiztosítási rendszerről szóló törvényben (*Likums par valsts sociālo apdrošināšanu*) meghatározott munkanélküliségi biztosítással. További feltétel, hogy a munkanélküli státusz megadásának dátumát megelőző 12 hónap során a munkanélküliség mellett is legalább 9 hónapon keresztül be legyen fizetve a kötelező TB-járulék.

Az adott személy akkor válik jogosulttá munkanélküli segélyre, ha a munkanélküli státusz megadásának dátumát megelőző 12 hónap során nem volt munkája és 9 hónapnál rövidebb időn keresztül történt meg a kötelező TB-járulékok befizetése, amennyiben a munkanélküli személy ennek az időszaknak a során nyerte vissza korábbi rokkantságából felépülve a munkaképességét, vagy ha 16 év alatti fogyatékos gyermekre viselt gondot.

A segély folyósítására csak akkor kerülhet sor, ha a kérelmező a munkaképessége visszanyerésének dátumától számított egy hónapon belül nyilvántartásba veti magát az

Állami Társadalombiztosítási Hivatalnál, vagy ha a fogyatékos gyermek eléri a 16 éves kort (vagy attól a naptól számítottan, amikor a gyermek meghal 16. születésnapja előtt).

A munkát végző nyugdíjasok, az I. és II. kategóriába sorolt rokkantak és az önálló vállalkozók nem biztosíthatók munkanélküliség ellen.

Az ellátásokat a jogszabályokban előírtaknak megfelelően adják meg, attól a naptól kezdődően, amikor a munkanélküli személy benyújtotta az ellátásra való jogosultságát igazoló összes dokumentumot az Állami Társadalombiztosítási Hivatalhoz. Ha a személy a munkaszerződés saját kérésére történt megszüntetése, vagy valamilyen jogszabály megsértése miatt válik munkanélkülivé, akkor a munkanélküli segély az összes előírt dokumentum benyújtásának napjától, de legkorábban a munkanélküli státusz részére történt megítélése napját követő két hónap elteltével folyósítható.

Ahhoz, hogy valaki munkanélküli segélyben részesüljön, be kell nyújtania egy kérelmet, csatolva hozzá az Állami Társadalombiztosítási Hivatal által a munkanélküli státusz megadásáról kiállított nyilatkozatot, a korábbi munkahelyeket tanúsító munkakönyvet, és minden más dokumentumot, amivel igazolni lehet a TB-rendszer fizető tagságának időtartamát. A kérelem beadásakor személyazonosság igazolására alkalmas dokumentumot kell bemutatni.

A munkanélküli státusz megadásának napja előtt alkalmazásban állt személy részére fizetendő munkanélküli segély összegét a teljesített TB-befizetések időtartamával és a teljesített befizetések ideje alatt kapott átlagfizetés összegével arányosan állapítják meg.

A munkanélküli segély összege 60 %-a az olyan munkanélküli személy részére fizetett állami TB-juttatási összeg kétszeresének, aki korábban azon emberek kategóriájába tartozott, akik után az állami költségvetési terhére teljesítettek TB-hozzájárulás befizetéseket, vagy akik 16 év alatti fogyatékos gyermeket gondoztak, vagy akik korábbi rokkantság után visszanyerték munkaképességüket. Az adott személy a segély odaítélésének napjától kezdődő 12 hónapos időszakon belül kilenc havi időszakra válik munkanélküli segélyre jogosulttá. A kilenc hónapos időszak első három hónapjában a megítélt munkanélküli segély 100%-át folyósítja a TB, a következő 3 hónap során ennek 75%-át és a fennmaradó három hónapban már csak 50%-ot. A jogosultság igazolásához szükséges dokumentumokat az Állami Társadalombiztosítási Hivatal lakóhely szerinti irodájánál kell benyújtani.

A munkanélküli segély összegét fel lehet venni a Lett Posta bármelyik postahivatalánál, vagy más kifizető szervezetenél.

További részletes információkat az Állami Társadalombiztosítási Hivaltól (*Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra*) lehet kérni. Címe:

Lacplesa iela 70a,

Rīga LV1011

Telefon: 7011818

Állami Foglalkoztatási Szolgálat (*Nodarbinātības valsts aģentūra*)

K. Valdemara ielā 38, Rīga LV-1010

Tel: 702-1706

Minimál jövedelem biztosítása – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

A szociális segély pénzben, vagy természetben teljesített támogatás, amit az alapvető szükségleteket (élelmiszer, ruházat, lakás, egészségügyi ellátás, kötelező oktatásban való részvétel) finanszírozni képtelen rászorultak anyagi erőforrásainak vizsgálata alapján ítélik meg a hatóságok. A „szociális segély” ezért a helyi önkormányzat által a rászorultak körülményeinek vizsgálata alapján megadott ellátás, azaz egy olyan rendszerről van szó,

melyben a juttatások odaítélése az adott személy jövedelmi és vagyoni helyzetének értékelése alapján történik meg. A helyi önkormányzat a segélyt nem a rászoruló személy társadalmi helyzete (pl. egyedülálló anya, vagy nyugdíjas, vagy fogyatékkal élő személy) szerint adja meg. Lettorszában a szociális segélyt a helyi önkormányzat költségvetésének a terhére folyósítják. A szociális segélyért a lakóhely szerinti önkormányzat szociális segély szolgálatához beadott írásos kérelemben kell folyamodni.

A szociális ellátásokról és segélyekről szóló törvény (*Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums*) rendelkezéseinek megfelelően, a bizonyítottan rászorulóknak egy bizonyos minimálisan garantált jövedelem folyósítását ítélik oda.

Egy család, vagy egy egyedülálló személy akkor minősül szociális segélyre rászorulóknak, ha a családtagok személyi jövedelme az utolsó három hónap során nem haladta meg a folyó év január 1-én elismert országos minimálbér 50%-át (azaz a 80 LVL 80%-át) és ha megfelel a következő követelményeknek:

- nem rendelkezik pénzügyi megtakarításokkal;
- nem rendelkezik értékpapírokkal (kivéve a saját jogon kapott kárpótlási jegyeket)
- nem rendelkezik kinnlevőségekkel;
- nem tulajdonosa jövedelemszerzésre alkalmas vagyontárgyoknak vagy ingatlanoknak;
- nem írtak alá szerződést alapvető létfenntartási szükségletek juttatásáról;
- nem állnak állami, vagy önkormányzati gondoskodás alatt;
- nem nyújtottak kölcsönt.

A vagyon és megtakarítások nem pénzbeni értékük szerint korlátozottak, hanem a vagyon/ingatlan használatának célja szerint, eltekintve a vagyon/ingatlan azon részétől, amire a család alapvető szükségleteinek a kielégítéséhez van szükség. A kérelmezőnek ezeket és még más részleteket is alaposan mérlegelnie kell, amikor a vagyoni helyzetével kapcsolatos nyilatkozási űrlapokat kitölti.

Ha kérelme alapján a család (vagy személy) megkapja a „rászoruló” státuszt, egy szociális munkás kiszámítja a segély összegét, és a kedvezményezettel megállapodik a státusz későbbi ellenőrzésében való részvételének kötelezettségéről.

A minimálisan garantált jövedelem elnyeréséhez az adott személynek számos dokumentumot kell benyújtania a lakóhely szerinti önkormányzat szociális segély szolgálatához, pl. a segély iránti kérelmet, a vagyoni helyzettel kapcsolatos nyilatkozatot és információkat, valamint a kérelmezővel egy háztartásban élő személyek számát. A minimálisan garantált jövedelemért folyamodó személynek bele kell egyeznie abba, hogy a vagyoni nyilatkozatban foglaltak helytállóságát a lakóhelyen ellenőrzik, és alá kell írnia egy megállapodást a státusz későbbi ellenőrzésében való részvételének kötelezettségéről.

A minimálisan garantált jövedelem formájában nyújtott segélyt arra az időszakra folyósítják, melyre nézve a személy megkapta a „rászoruló” státuszt, de legfeljebb három hónapig. A három hónap elteltével újra kell folyamodni a minimálisan garantált jövedelem elnyeréséért. Egy adott személy évente maximum kilenc hónapra részesülhet minimálisan garantált jövedelemben. A minimálisan garantált jövedelem egy főre jutó összegét a 18 LVL (25,8 Euró) és az adott személy havi jövedelme közötti különbség alapján számítják ki, ahol az adott személy havi jövedelmét a közös háztartásban élő családtagok egy főre jutó átlagjövedelme formájában állapítják meg.

A segély összege korlátozott, annak érdekében, hogy a segélyből élőket bátorítsák keresettel járó foglalkozás keresésére és megelőzzék, hogy függővé váljanak a szociális segélyezés

rendszerétől. Az egy családnak juttatható szociális segély nem haladhatja meg az állami TB-juttatás összegének a háromszorosát.

Egyéb szociális juttatások

A helyi önkormányzat szükséghelyzetben egyszeri segélyben részesítheti a családot/személyt, a család/személy vagyoni helyzetének vizsgálata nélkül is, ha a család/személy elháríthatatlan külső erő (pl. természeti katasztrófa), vagy előre nem látható körülmények (pl. a ház leégése, a nyugdíj ellopása, temetési költségek, stb.) bekövetkezése miatt nem képes alapvető szükségleteit kielégíteni.

A helyi önkormányzat további segélyekben is részesítheti a rászorulókat, ha a helyi lakosoktól kapott, minimálisan garantált jövedelem folyósítása iránti jogos és törvényes kérelmek teljesítését követően erre még van módja.

A további helyi önkormányzati juttatások feltételeit és a kifizetés körülményeit az önkormányzat saját hatáskörben állapítja meg, függően a rendelkezésre álló pénzügyi keretektől és az e körre nézve meghatározott prioritásoktól.

Források:

1. *Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja:* <http://europa.eu.int/eures>
2. *EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:* www.eurydice.org